



PHILIPPINISCHE PFLEGEKRÄFTE IN DEUTSCHLAND

EINE STUDIE ZUR MITARBEITERZUFRIEDENHEIT -
SCHWERPUNKT DISKRIMINIERUNG UND RASSISMUS
SEPTEMBER 2023



ÜBER DIE STUDIE

Die Umfrage wurde durchgeführt, um Eindrücke und Rückmeldungen von in Deutschland lebenden philippinischen Pflegefachkräften zu gewinnen und ihre Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und ihrer Karriere zu ermitteln. Die Umfrage 2023 baut auf den früheren Ergebnissen aus 2022 auf, wobei in diesem Jahr ein besonderer Schwerpunkt auf Erfahrungen mit Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsplatz liegt, eines der wichtigsten Ergebnisse des letzten Jahres, das einer weiteren Untersuchung bedurfte.



HINTERGRUND DER STUDIE



Teilnehmende

- 224 Filipinos /-as, die deutschlandweit im Gesundheitswesen arbeiten, beantworteten den Fragebogen im Jahr 2023.
- Für die Studie wurde eine zielgerichtete, homogene Stichprobe verwendet. Die Umfrage wurde online in verschiedenen Gruppen verteilt, die speziell für in Deutschland arbeitende philippinische Pflegekräfte gegründet wurden, oder über Anzeigen, die auf die interessierte Zielgruppe ausgerichtet waren.

Fragebogen

- Der anonyme Fragebogen bestand aus 28 Fragen mit einer Mischung aus geschlossenen und offenen Fragen.
- Der Fragebogen war in englischer Sprache verfügbar und wurde mit dem Tool Easy Feedback (<https://easy-feedback.com/>) umgesetzt.
- Um einen Anreiz zur Teilnahme zu schaffen, hatten die Befragten die Chance, ein iPad bei einer Verlosung zu gewinnen. Die dafür erhobenen E-Mails wurden randomisiert, um die Anonymität der Antworten zu wahren.

Ziele

- Bewertung der allgemeinen Stimmungslage von Filipinos/-as, die im Jahr 2023 im deutschen Gesundheitswesen arbeiten und Vergleich mit den Ergebnissen von 2022.
- Ermittlung der Faktoren, die für die Gesamtzufriedenheit und die Weiterempfehlungen des Jobs verantwortlich sind.
- Identifizierung von Verbesserungsmöglichkeiten für Arbeitgebende.
- Identifizierung von und tieferes Verständnis für Themen im Zusammenhang mit Diskriminierung und Rassismus philippinischer Pflegekräfte in Deutschland.

ERGEBNISSE

2023 VS 2022

ZUFRIEDENHEITSINDEX UND NET PROMOTER SCORE (NPS)

Der Gesamtzufriedenheitswert und der Net Promoter Score (NPS) sind im Jahr 2023 gegenüber dem Vorjahr gestiegen.



2022

57

n = 109

**bereinigter Zufriedenheitswert für die Vergleichbarkeit*



2023

64

n = 212

GESAMTZUFRIEDENHEITSINDEX

(0 bis 100)

Der Gesamtzufriedenheitsindex berücksichtigt die Zufriedenheit der Pflegekräfte in allen wichtigen Beschäftigungsbereichen, die mit denen des letzten Jahres vergleichbar sind. Der Wert stieg in diesem Jahr um +7 Punkte von 57 im Jahr 2022 auf 64 im Jahr 2023.



2022

-49

n = 109

**bereinigter NPS-Wert für die Vergleichbarkeit*



2023

-32

n = 212

NET PROMOTER SCORE (NPS)

(-100 bis 100)

Dies ist eine standardisierte Kennzahl, die misst, wie wahrscheinlich es ist, dass philippinische Pflegekräfte ihre Arbeit anderen Menschen (Familie und Freund*innen) in den verschiedenen Einrichtungen des Gesundheitssektors weiterempfehlen. Im Jahr 2023 hat sich dieser Wert leicht von -49 auf -32 verbessert.

2023 ZUFRIEDENHEITSWERTE

Ein Blick auf die verschiedenen Zufriedenheitsbereiche, die für das Jahr 2023 untersucht wurden, zeigt, dass die Unterstützung bei der beruflichen Anerkennung an erster Stelle steht, während die Vorbereitung auf die interkulturelle Zusammenarbeit, die philippinische Pflegekräfte vor ihrer Ankunft in Deutschland erhalten, deutlich dahinter zurückbleibt.

Grad der Zufriedenheit (von 100)



2023 GESAMTZUFRIEDENHEITSWERTE NACH HINTERGRUND

Befragte, die weniger als 2 Jahre in Deutschland leben, weniger als 5 Jahre Berufserfahrung als professionelle Pflegefachkraft oder Nurse haben, noch nie außerhalb der PH gearbeitet haben und in der ambulanten Pflege oder in Pflegeheimen arbeiten, haben es im Allgemeinen schwerer als Befragte in anderen Segmenten.

	Gesamtzufriedenheitswert	Zahl der Befragten
Wie lange leben Sie schon in Deutschland?		
Weniger als 2 Jahre	61,5	93
Mehr als 2 Jahre	64,8	119
Wie viel Berufserfahrung haben Sie als "professional Nurse" bzw. Pflegekraft gesammelt, bevor Sie nach DE gekommen sind?		
Weniger als 5 Jahre	60,0	101
Mehr als 5 Jahre	66,4	111
Wie lange haben Sie außerhalb der Philippinen gearbeitet, bevor Sie nach Deutschland gekommen sind?		
Nie außerhalb der PH gearbeitet	62,4	96
Weniger als 5 Jahre	64,5	68
Mehr als 5 Jahre	63,2	49
Welche Art von pflegerischer Tätigkeit üben Sie in Deutschland aus?		
Krankenhaus	65,6	150
Alten-/ Pflegeheim, mobiler Pflegedienst	58,2	66

PH=Philippinen

 Wert liegt unter dem durchschnittlichen Gesamtzufriedenheitswert von 63 für das Jahr 2023

2023 GESAMTZUFRIEDENHEITSWERT NACH HINTERGRUND

Darüber hinaus erreichen Befragte, die den beruflichen Anerkennungsprozess noch nicht abgeschlossen haben, bereits die bzw. den Arbeitgebende gewechselt haben und Diskriminierung/Rassismus am Arbeitsplatz erlebt haben, unterdurchschnittliche Gesamtzufriedenheitswerte.

	Gesamtzufriedenheitswert	Zahl der Befragten
Haben Sie Ihre bzw. Ihren Arbeitgebende in Deutschland schon einmal gewechselt?		
Ja, ich habe schon mal die bzw. den Arbeitgebende gewechselt.	62,1	74
Nein, ich habe die bzw. den Arbeitgebende noch nie gewechselt.	64,0	138
Haben Sie Ihr Berufsanerkennungsverfahren als Pflegefachkraft bereits abgeschlossen?		
Ja	63,7	168
Nein	62,2	44
Haben Sie bei Ihrer Arbeit in Deutschland Diskriminierung oder Rassismus erlebt?		
Ja, das habe ich.	57,7	136
Nein, das habe ich nicht.	73,5	76

 Wert liegt unter dem durchschnittlichen Gesamtzufriedenheitswert von 63 für das Jahr 2023

ARBEITSDIMENSIONEN

Im Jahr 2023 wurde die Umfrage weiterentwickelt, indem basierend auf den Ergebnissen und Erkenntnissen der Studie von 2022 weitere Zufriedenheitsbereiche in den Mix aufgenommen wurden. Angesichts des größeren Umfangs der Studie wurden die Zufriedenheitsbereiche in sechs verschiedene Arbeitsdimensionen kategorisiert, um optimale Einblicke in die Daten und das Feedback der Befragten zu erhalten.

SECHS ARBEITSDIMENSIONEN

Ich fühle mich bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse ausreichend unterstützt.



Ich wurde in meinem aktuellen Job angemessen eingearbeitet.

In meiner Einrichtung fühle ich mich hinsichtlich des Bestehens der beruflichen Anerkennung gut unterstützt.

Meine Kolleg*innen sind in Bezug auf die Zusammenarbeit mit internationalen Kolleg*innen positiv eingestellt.

Mein(e) Vorgesetzte(r) ist bei der Führung von multi-kulturellen Teams kompetent.

In meiner Einrichtung gibt es jemanden, dem ich vertraue und mit dem ich über meine Herausforderungen sprechen kann.



Teamwork & Wertschätzung durch Kolleg*innen

Berufliche Weiterentwicklung & Karriereförderung



Ich habe das Gefühl, dass meine Qualifikation und bisherige Berufserfahrung in meinem aktuellen Job wertgeschätzt werden.

Meine Einrichtung tut viel, um die Arbeitsbedingungen für ausländische Arbeitnehmer*innen zu verbessern.

Wertschätzung & Berücksichtigung durch Arbeitgebende

Mir wurden zutreffende Informationen über meinen aktuellen Job zur Verfügung gestellt.



Zusammenarbeit mit Personalvermittlungsagenturen

Ich würde einem*r Freund*in / Kolleg*in die Zusammenarbeit mit einer Personalvermittlungsagentur empfehlen.

Bevor ich nach Deutschland kam, war ich ausreichend auf die interkulturelle Zusammenarbeit mit Kolleg*innen in DE vorbereitet.



Leben in DE

Ich fühle mich hier willkommen.

Ich kann meine Freizeit genießen, wenn ich keinen Dienst habe.



Arbeiten in DE

Insgesamt kann ich sagen, ich bin sehr zufrieden in meinem Job.

Ich würde definitiv diesen Job einem Familienmitglied/Freund*innen in meinem Heimatland empfehlen.

Ich würde gerne noch mindestens 5 Jahre in Deutschland bleiben.

SECHS ARBEITSDIMENSIONEN FÜR PHILIPPINISCHE PFLEGEKRÄFTE IN DEUTSCHLAND

Bei der Gruppierung der verschiedenen Zufriedenheitsbereiche philippinischer Pflegekräfte in Deutschland ergeben sich sechs Arbeitsdimensionen, die es uns ermöglichen, zu identifizieren, welche Dimensionen die meiste Aufmerksamkeit und Verbesserung erfordern.

Zufriedenheitsgrad (von 100)



Zusammenarbeit mit Personalvermittlungsagentur

Zufriedenheit mit der Information & Vorbereitung durch ihre Personalvermittlungsagentur



Teamwork & Wertschätzung durch Kolleg*innen

Zufriedenheit mit der Einstellung, dem Vertrauen und der Sensibilität von Kolleg*innen



Berufliche Weiterentwicklung & Karriereförderung

Zufriedenheit mit der Einarbeitung, der Unterstützung beim Sprachenlernen & bei der beruflichen Weiterentwicklung



Wertschätzung & Berücksichtigung durch AG

Zufriedenheit mit den Bemühungen der Arbeitgebenden, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und ihnen das Gefühl zu geben, wertgeschätzt zu werden



Leben in Deutschland

Zufriedenheit mit der Anpassung an das Leben in Deutschland, Freizeitgenuss und das Gefühl, im Land willkommen zu sein



Arbeiten in Deutschland

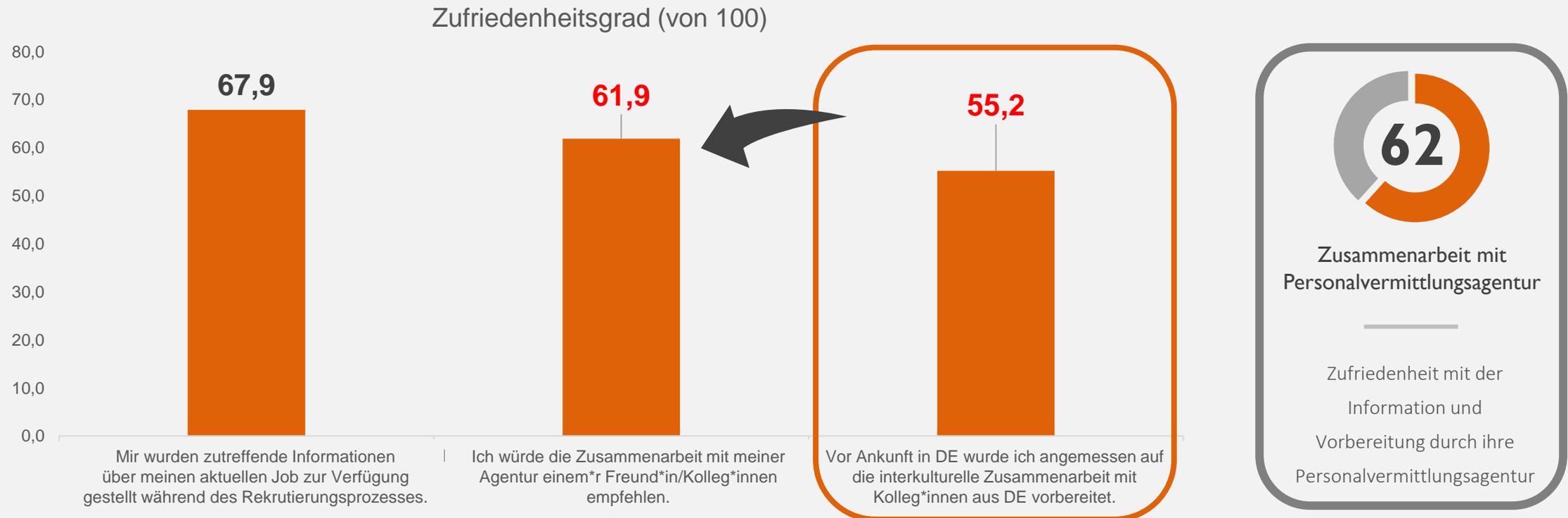
Zufriedenheit mit ihrer Arbeit im Allgemeinen, Dauerhaftigkeit und Wunsch, länger in Deutschland zu bleiben

AG=Arbeitgebende

Bemerkungen: Die Befragten sind im Allgemeinen zufrieden und geben für jede Dimension einen Zufriedenheitswert von mehr als 60 von 100 an. Auf den unteren drei Plätzen rangieren die Dimensionen: „Zusammenarbeit mit einer Personalvermittlungsagentur“, „in Deutschland arbeiten“ und „sich wertgeschätzt fühlen und von bzw. vom Arbeitgebende berücksichtigt werden“, jeweils mit 62, 62 und 61 von 100 Punkten bewertet.

ZUSAMMENAREBIT MIT EINER PERSONALVERMITTLUNGSAGENTUR

Wir stellen fest, dass der Hauptfaktor, der den Zufriedenheitswert dieser Dimension verringert, die Vorbereitung auf die interkulturelle Zusammenarbeit ist, die philippinische Pflegekräfte vor ihrer Ankunft in Deutschland bekommen haben. Dies wirkt sich möglicherweise auch auf die Bereitschaft aus, ihre Personalvermittlungsgesellschaft Freund*innen und Kolleg*innen zu empfehlen.



■ Wert liegt unter dem durchschnittlichen Gesamtzufriedenheitswert von 63 für das Jahr 2023

ZUSAMMENARBEIT MIT PERSONALVERMITTLUNGSAGENTUR

Betrachtet man dieselben Variablen auf dem Hintergrund der Befragten, so stellt man fest, dass die Weiterempfehlung und die Zufriedenheit mit der Vorbereitung auf die kulturelle Zusammenarbeit positiv beeinflusst werden, wenn die Befragten mehr als fünf Jahre Erfahrung in der Pflege haben oder zumindest vor ihrer Ankunft in Deutschland außerhalb der PH gearbeitet haben. Diejenigen mit mehr Erfahrung in beiden Bereichen passen sich vermutlich leichter und besser an das neue Umfeld in Deutschland an.

Wie viel Berufserfahrung als Pflegefachkraft hatten Sie bereits, bevor Sie nach Deutschland kamen?			Wie lange haben Sie außerhalb der Philippinen gearbeitet, bevor Sie nach Deutschland kamen?		
Zufriedenheitsgrad (von 100)	Weniger als 5 Jahre	Mehr als 5 Jahre	Nie außerhalb der PH gearbeitet	Weniger als 5 Jahre	Mehr als 5 Jahre
Ich habe während des Einstellungsverfahrens genaue Informationen über meine derzeitige Stelle und meine(n) Arbeitgebende erhalten.	65,5	70,2	66,1	67,0	71,8
Ich würde die Zusammenarbeit mit meinem Personalvermittler Freund*innen und Kolleg*innen empfehlen.	57,5 ↓	66,1 ↑	58,9	63,3	65,1
Bevor ich nach Deutschland kam, war ich in Bezug auf die interkulturelle Zusammenarbeit mit Kolleg*innen in DE ausreichend vorbereitet.	51,4 ↓	58,8 ↑	49,9 ↓	60,6 ↑	57,8
Spalte n	108	114	104	70	49

↑ Signifikant höher als andere Segmente bei 95%

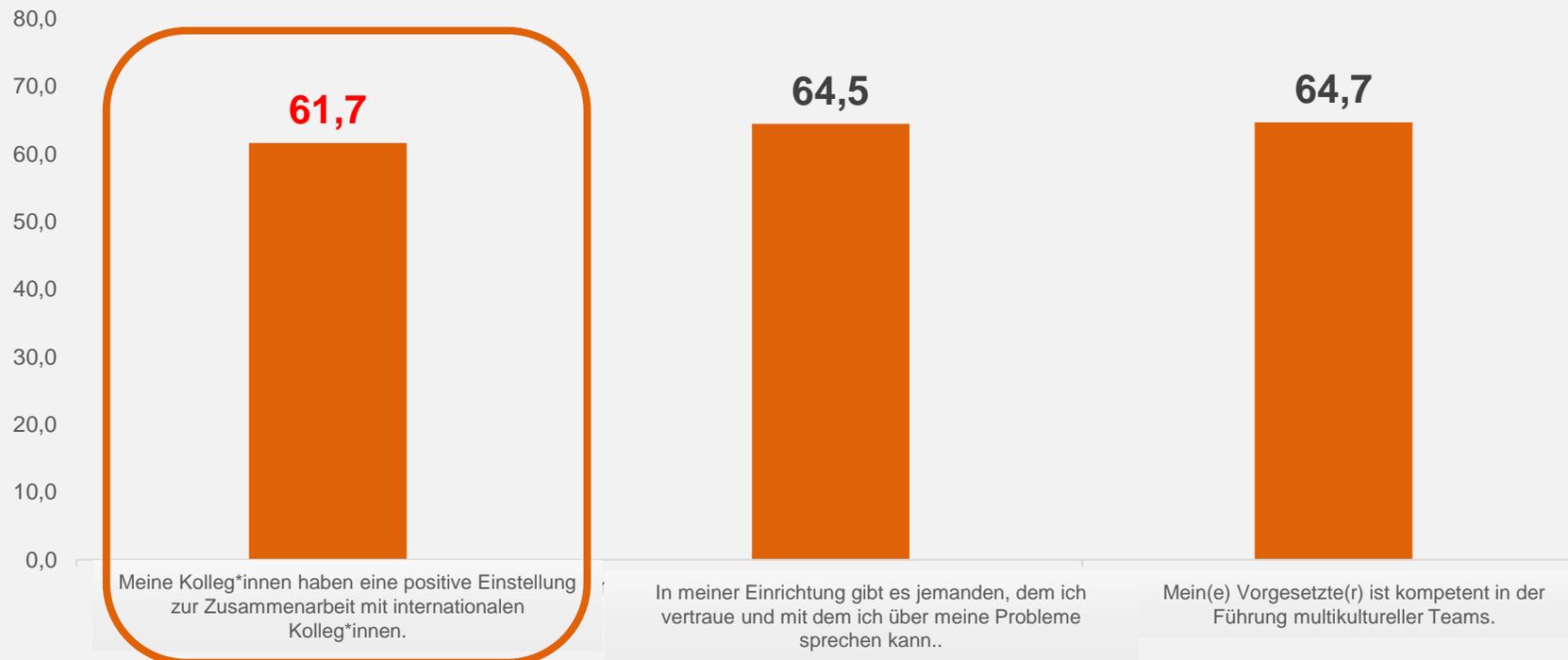
↓ Signifikant niedriger als andere Segmente bei 95%

DE = Deutschland PH = Philippinen

TEAMARBEIT UND DAS GEFÜHL DER WERTSCHÄTZUNG DURCH KOLLEG*INNEN

Diese Arbeitsdimension wird in Bezug auf die Zufriedenheit am zweithöchsten eingestuft, aber wir sehen, dass ein Faktor sie nach unten zieht, nämlich die wahrgenommene Einstellung der einheimischen Kolleg*innen in DE zur Zusammenarbeit mit internationalen Kolleg*innen. Hingegen sind die Teilnehmenden mit ihren Vorgesetzten und Vertrauenspersonen recht zufrieden.

Zufriedenheitsgrad (von 100)



■ Wert liegt unter dem durchschnittlichen Gesamtzufriedenheitswert von 63 für 2023.

TEAMARBEIT UND DAS GEFÜHL DER WERTSCHÄTZUNG DURCH KOLLEG*INNEN

Betrachtet man diese Variablen nach dem Hintergrund der Teilnehmenden, so stellt man fest, dass diejenigen mit mehr als 5 Jahren Berufserfahrung in der Pflege zufriedener mit ihren Vertrauenspersonen sind als diejenigen mit weniger als 5 Jahren Berufserfahrung. Darüber hinaus sind Befragte, die in Krankenhäusern arbeiten, signifikant zufriedener mit ihren Kolleg*innen und Vertrauenspersonen als diejenigen, die in der ambulanten Pflege oder in Pflegeheimen arbeiten.

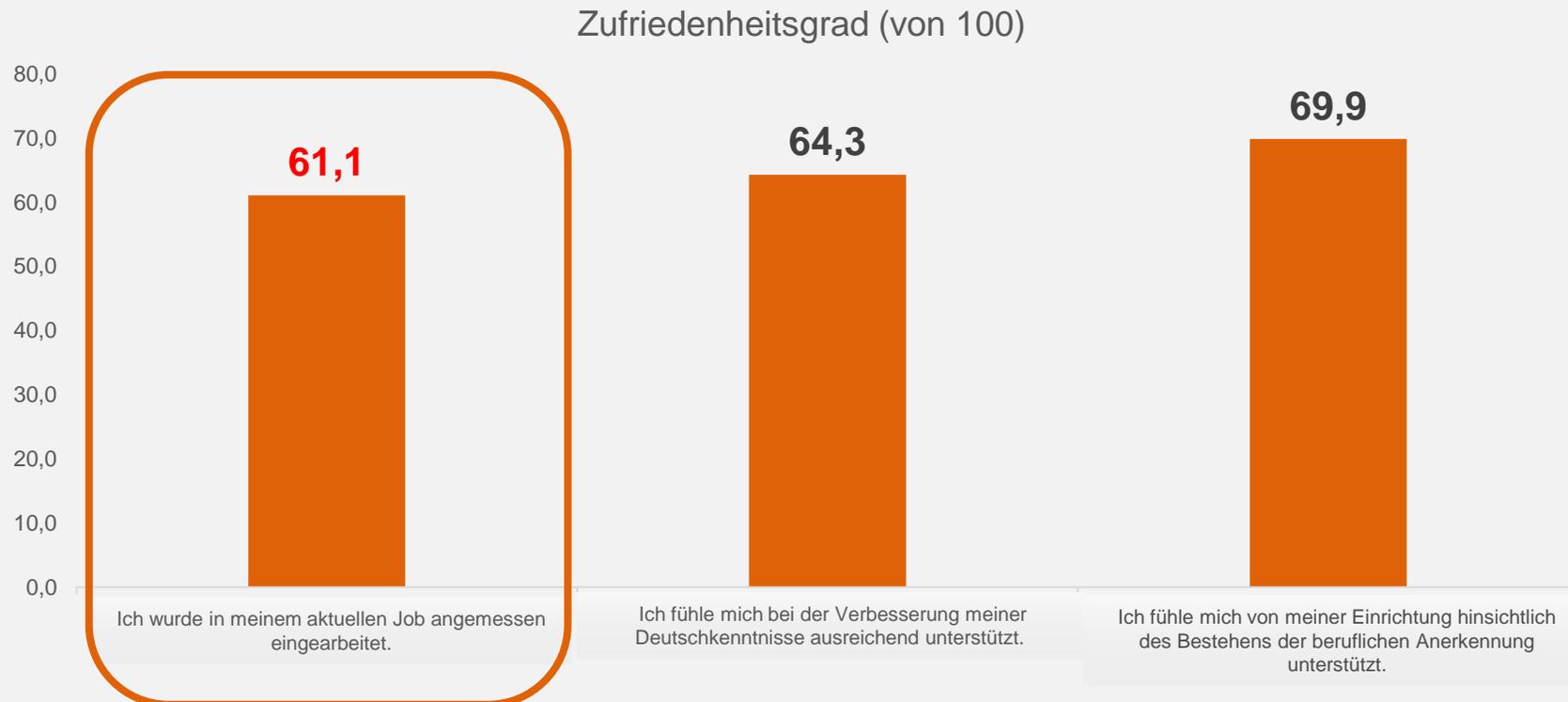
Wie viel Berufserfahrung als Pflegefachkraft hatten Sie bereits, bevor Sie nach Deutschland kamen?			Welche Art von pflegerischer Tätigkeit üben Sie in Deutschland aus?	
Zufriedenheitsgrad (von 100)	Weniger als 5 Jahre	Mehr als 5 Jahre	Krankenhaus	Ambulante Pflege / Pflegeheim
Meine Kolleg*innen haben eine positive Einstellung zur Zusammenarbeit mit internationalen Kolleg*innen.	58,5	64,5	64,6 	55,5 
Mein(e) Vorgesetzte(r) ist kompetent in der Führung multikultureller Teams.	62,1	67,0	66,4	60,2
In meiner Einrichtung gibt es jemanden, dem ich vertraue und mit dem ich über meine Probleme sprechen kann.	60,2 	68,4 	68,3 	55,6 
Spalte n	101	111	150	66

 Signifikant höher als andere Segmente bei 95%

 Signifikant niedriger als andere Segmente bei 95%

BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG UND KARRIEREFÖRDERUNG

Berufliche Weiterentwicklung und Unterstützung bei der Karriere ist die am zweithöchsten bewertete Dimension aufgrund der hohen Zufriedenheit der Befragten beim Erwerb der beruflichen Anerkennung durch ihre Arbeitgebende. Allerdings mangelt es an beruflicher Weiterbildung, was die Punktzahl in diesem Bereich nach unten zieht und auf eine Priorität für künftige Verbesserungen hinweist.



■ Wert liegt unter dem durchschnittlichen Gesamtzufriedenheitswert von 63 für 2023.

BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG UND KARRIEREFÖRDERUNG

Befragte, die seit mehr als 2 Jahren in DE leben, sind signifikant zufriedener als diejenigen mit einer geringeren Verweildauer, wenn es um die Unterstützung bei der Verbesserung der Deutschkenntnisse und die berufliche Anerkennung geht. Die Zufriedenheit mit der Einarbeitung ist auch bei denjenigen höher, die mehr als 5 Jahre Berufserfahrung in der Pflege haben, sowie bei den Pflegekräften in KH, die wiederum signifikant zufriedener mit der Unterstützung bei der beruflichen Anerkennung sind als ihre Kolleg*innen in ambulanten Einrichtungen oder Pflegeheimen.

Wie viel Berufserfahrung als Pflegefachkraft hatten Sie bereits, bevor Sie nach Deutschland kamen?		Wie lange leben Sie schon in DE?		Ich arbeite aktuell in...		
Zufriedenheitsgrad (von 100)	Weniger als 5 Jahre	Mehr als 5 Jahre	Weniger als 2 Jahre	Mehr als 2 Jahre	Krankenhaus	Ambulante Pflege / Pflegeheim
In wurde in meinem aktuellen Job angemessen eingearbeitet.	55.2	65.7	58.6	63.3	63.8	53.6
Ich fühle mich bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse gut unterstützt.	63.5	64.9	59.3	68.8	66.3	58.5
Ich fühle mich von meiner Einrichtung hinsichtlich des Bestehens der beruflichen Anerkennung unterstützt.	68.5	70.9	64.8	74.5	72.8	63.2
Spalte n	93	119	101	111	150	66

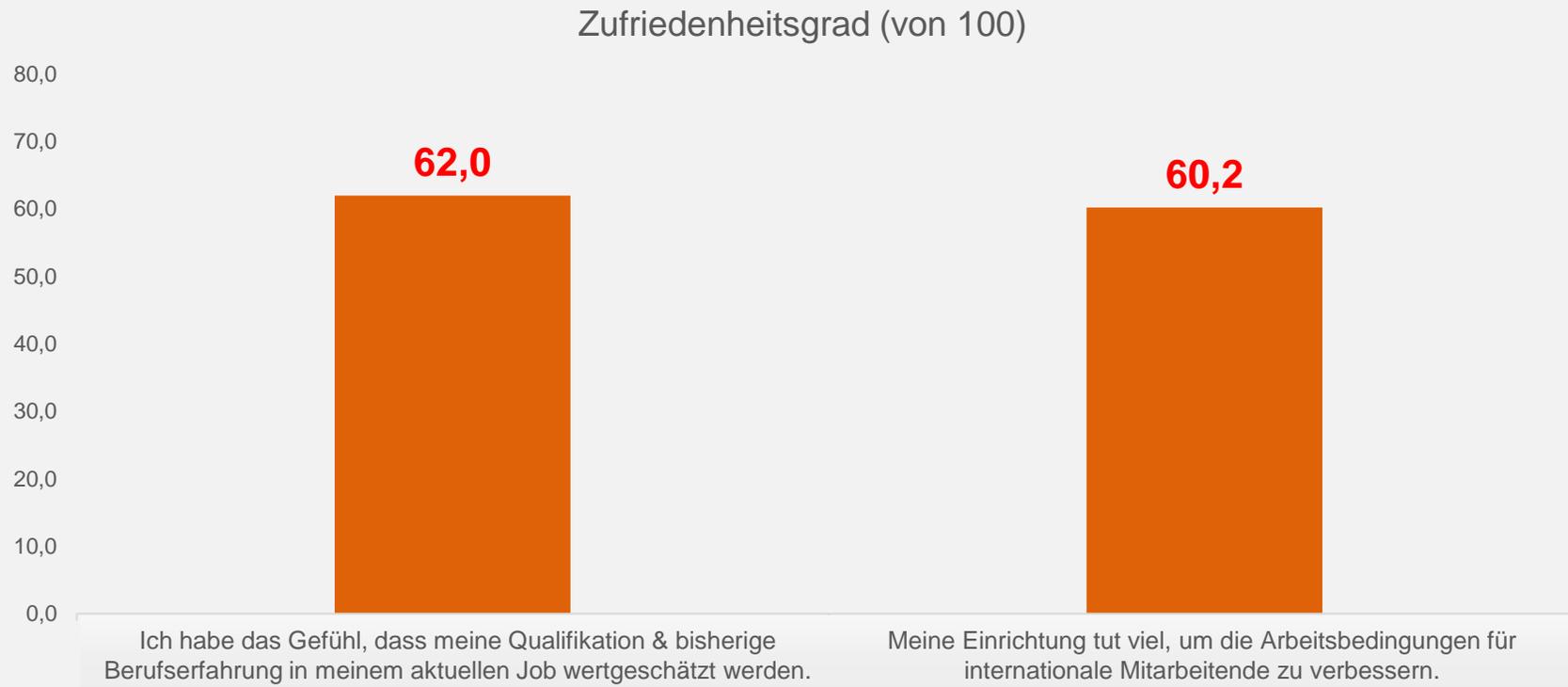
DE=Deutschland KH=Krankenhäuser

Signifikant höher als andere Segmente bei 95%

Signifikant niedriger als andere Segmente bei 95%

WERTSCHÄTZUNG UND BERÜCKSICHTIGUNG DURCH ARBEITGEBENDE

Das Gefühl, von Arbeitgebenden geschätzt und berücksichtigt zu werden, ist eine der am schlechtesten bewerteten Dimensionen, wobei zwei der Zufriedenheitsbereiche unter den Durchschnitt fallen. Die Wertschätzung von Qualifikationen und bisheriger Berufserfahrung sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für internationale Mitarbeitende durch die Einrichtung sind unzureichend.



■ Wert liegt unter dem durchschnittlichen Gesamtzufriedenheitswert von 63 für 2023.

WERTSCHÄTZUNG UND BERÜCKSICHTIGUNG DURCH ARBEITGEBENDE

Pflegekräfte in Krankenhäusern sind deutlich zufriedener (62,8) als Pflegekräfte in der ambulanten Pflege (53,8), wenn es darum geht, dass ihre Einrichtung die Arbeitsbedingungen für internationale Mitarbeiter verbessert - ein Unterschied von 9 Punkten.

Welche Art von pflegerischer Tätigkeit üben Sie in Deutschland aus? Ich arbeite in ...		
Zufriedenheitsgrad (von 100)	Krankenhaus	Ambulante Pflege / Pflegeheim
Ich habe das Gefühl, dass meine Qualifikation & bisherige Berufserfahrung in meinem aktuellen Job wertgeschätzt werden.	63,7	57,4
Meine Einrichtung tut viel, um die Arbeitsbedingungen für internationale Mitarbeitende zu verbessern.	62,8 	53,8 
Spalte n	150	66

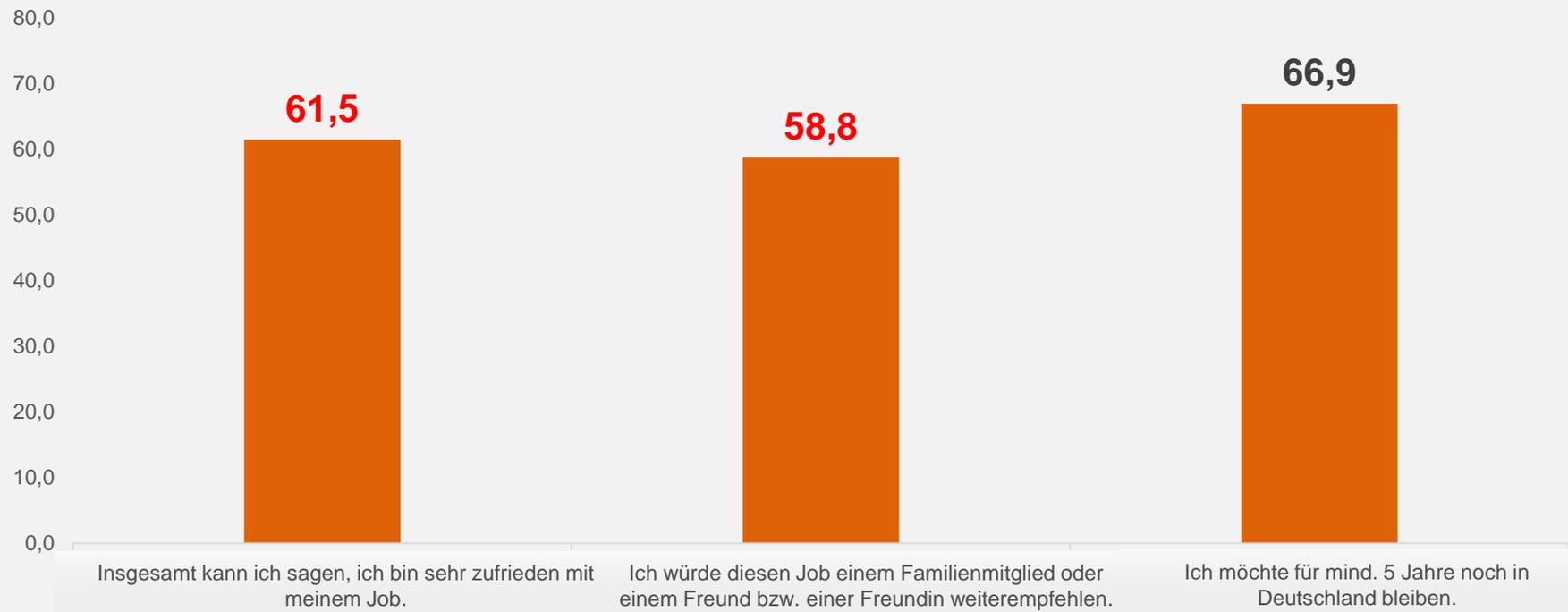
 Signifikant höher als andere Segmente bei 95%

 Signifikant niedriger als andere Segmente bei 95%

ARBEITEN IN DEUTSCHLAND

Die allgemeine Zufriedenheit und die Wahrscheinlichkeit, den Arbeitsplatz weiterzuempfehlen, sind noch nicht besonders hoch. Dennoch wurde die Zufriedenheit mit einem Verbleib in Deutschland für mindestens fünf weitere Jahre überdurchschnittlich hoch bewertet, was auf einen starken Wunsch hinweist, in Deutschland zu bleiben.

Zufriedenheitsgrad (von 100)



62

Arbeiten in Deutschland

Allgemeine Zufriedenheit der Pflegekräfte mit ihrer Arbeit.
Dauerhaftigkeit & Wunsch, länger in Deutschland zu bleiben.

■ Wert liegt unter dem durchschnittlichen Gesamtzufriedenheitswert von 63 für 2023.

ARBEITEN IN DEUTSCHLAND

Befragte, die mehr als 5 Jahre Erfahrung als Pflegekraft haben, sind deutlich zufriedener mit ihrer Arbeit (65,6) als diejenigen, die weniger als 5 Jahre Erfahrung haben (56,9) - ein Unterschied von 8,7 Punkten.

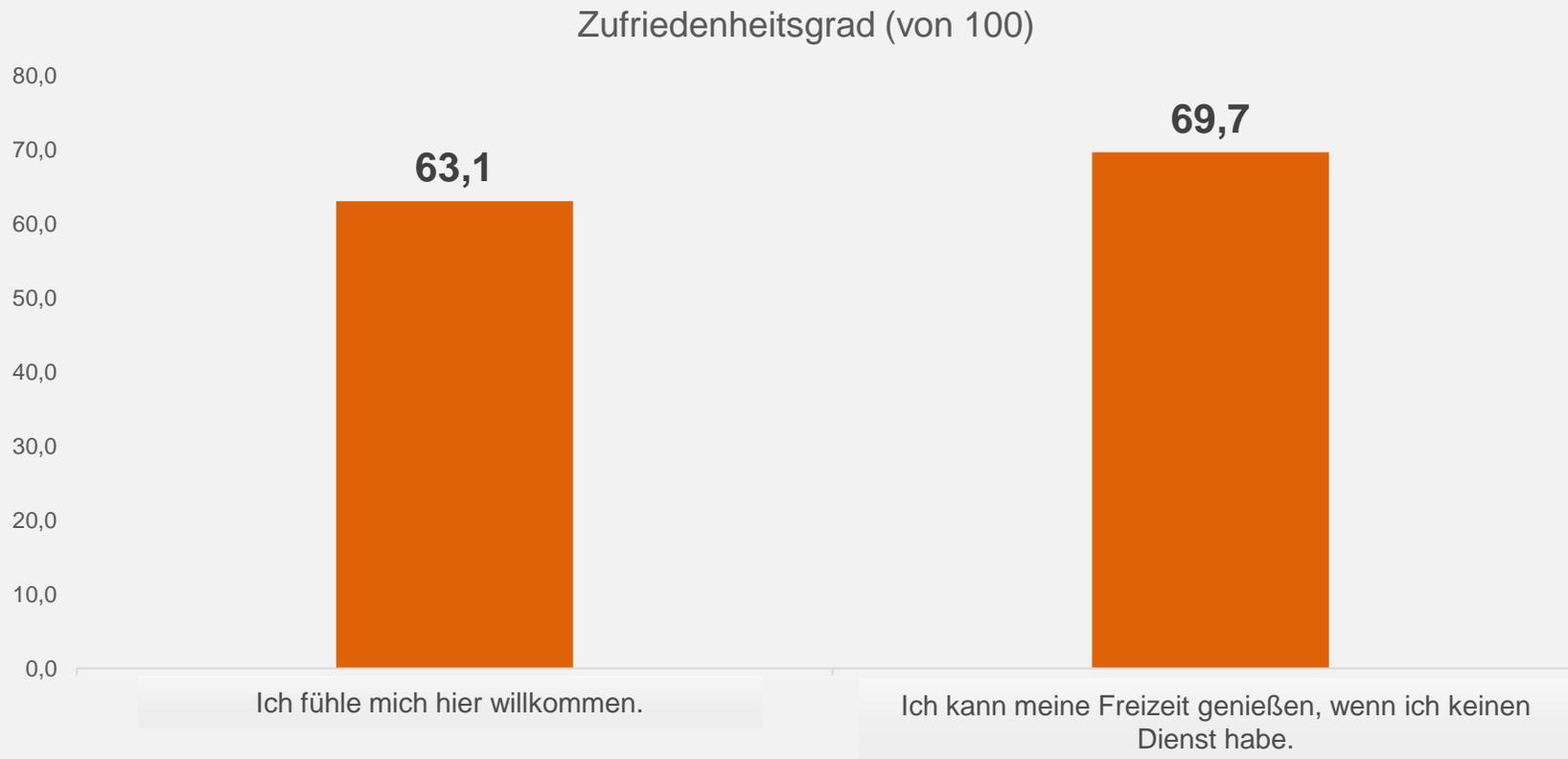
Wie viel Berufserfahrung als Pflegefachkraft hatten Sie bereits, bevor Sie nach Deutschland kamen?		
Zufriedenheitsgrad (von 100)	Weniger als 5 Jahre	Mehr als 5 Jahre
Insgesamt kann ich sagen, ich bin sehr zufrieden mit meinem Job.	56,9 	65,6 
Ich würde diesen Job definitiv einem Familienmitglied oder einem Freund bzw. einer Freundin weiterempfehlen.	55,2	62,0
Ich möchte für mind. fünf Jahre noch in Deutschland bleiben.	64,2	69,5
Spalte n	101	111

 Signifikant höher als andere Segmente bei 95%

 Signifikant niedriger als andere Segmente bei 95%

LEBEN IN DEUTSCHLAND

Die Zufriedenheit mit der Nutzung ihrer Freizeit und das Gefühl, willkommen zu sein, wurden durchschnittlich oder überdurchschnittlich hoch bewertet, so dass diese Arbeitsdimension die höchste Bewertung erhielt. Bei dieser Arbeitsdimension wurden keine signifikanten Unterschiede zwischen den Segmenten festgestellt.



■ Wert liegt unter dem durchschnittlichen Gesamtzufriedenheitswert von 63 für 2023.

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE (TEIL I)



Pflegekräfte, die vor ihrer Einreise nach Deutschland mehr als 5 Jahre Berufserfahrung in der Pflege gesammelt haben, werden mit größerer Wahrscheinlichkeit eine zufriedenstellende Arbeits- und Lebenserfahrung in Deutschland machen.

Pflegekräfte mit mehr Berufserfahrung (mehr als 5 Jahre) waren zufriedener mit der Vorbereitung auf die interkulturelle Zusammenarbeit, der Bereitschaft, ihre Vermittlungsagentur weiterzuempfehlen, dem Vertrauen in ihre Vertrauenspersonen und einer angemessenen Einarbeitung.

Wenn sie vor ihrer Ankunft in Deutschland bereits außerhalb der Philippinen gearbeitet haben, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich zufrieden und auf die interkulturelle Zusammenarbeit vorbereitet fühlen, ebenfalls höher als bei denjenigen, die noch nie außerhalb der Philippinen gearbeitet haben und direkt nach Deutschland gekommen sind.



Pflegekräfte, die in Krankenhäusern arbeiten, haben mit größerer Wahrscheinlichkeit eine zufriedenstellende Berufserfahrung in Deutschland als diejenigen, die in der ambulanten Pflege oder in Pflegeheimen arbeiten.

Pflegekräfte, die in Krankenhäusern arbeiten, sind mit ihren einheimischen Kolleg*innen deutlich zufriedener, was die Offenheit und die Einstellung gegenüber ausländischen Arbeitskolleg*innen angeht. Es ist auch wahrscheinlicher, dass sie vertrauenswürdige Personen in ihrer Einrichtung haben als diejenigen, die in der ambulanten Pflege / in Pflegeheimen arbeiten.

Pflegekräfte in Krankenhäusern sind deutlich zufriedener mit der Einarbeitung und der Unterstützung bei der beruflichen Anerkennung, die sie erhalten haben, als ihre Kolleginnen und Kollegen in ambulanten Einrichtungen. Sie sind auch eher zufrieden, wenn es um die Bemühungen ihrer Einrichtung geht, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. All dies deutet darauf hin, dass die Bedingungen für Pflegefachkräfte sehr ungleich sind und vorrangig in Pflegeheimen sowie im ambulanten Bereich verbessert werden müssen.



Pflegekräfte, die seit mehr als 2 Jahren in Deutschland leben, sind mit bestimmten Bereichen zufriedener.

Pflegekräfte, die seit mehr als zwei Jahren in Deutschland leben, sind zufriedener mit dem Erlernen der deutschen Sprache und der Unterstützung beim Bestehen des Anerkennungsverfahrens als diejenigen, die weniger als zwei Jahre in Deutschland gelebt haben. Für eine erfolgreiche Integration ist es auch wichtig, dass man sich ausreichend Zeit nimmt, um sich an ein neues Land, eine neue Kultur und eine neue Sprache zu gewöhnen.

AGENTUREN MIT DEN HÖCHSTEN ZUFRIEDENHEITSWERTEN

Welche Agenturen haben die höchsten Zufriedenheitswerte von philippinischen Pflegefachkräften im Jahr 2023 erhalten?

TOP-AGENTUREN IN DEUTSCHLAND

(NACH ZUFRIEDENHEITSWERTEN AUSGEWÄHLTER DIMENSIONEN)

In Bezug auf die beliebtesten deutschen Agenturen stellen wir fest, dass die Zufriedenheitswerte für Triple Win Project/GIZ, Truecare GmbH, Globogate, Care with Care, Alfa Personnel Care und GP Care Solutions überdurchschnittlich hoch sind.

Durchschnitt Zufriedenheitswerte (von 100)	Zusammenarbeit mit einer Personalagentur	Wert Allgemeine Jobzufriedenheit	Wert Jobweiterempfehlung	Wert Verbleib in DE	Durchschnitt Gesamtwert Agentur	Anz. Befragte, die mit einer Agentur zusammengearbeitet hat
« Triple Win » Projekt / GIZ	69.1	73.3	72.2	79.7	73.6 ★	36
Truecare GmbH	70.8	73.8	66.2	76.2	71.7 ★	13
Care with Care	64.6	71.1	63.3	79.4	69.6 ★	18
	57.9	45.7	44.6	44.6	48.2 ★	28
Globogate	62.8	66.0	62.5	70.5	65.5 ★	20
	64.1	63.8	61.3	71.3	65.1 ★	8
Alfa Personnel Care	73.8	60.0	58.8	77.5	67.5 ★	8
	36.7	27.1	32.9	24.3	30.2	7
GP Care Solutions	72.0	70.0	64.0	56.0	65.5 ★	5

 Zahl liegt über dem durchschnittlichen Gesamtzufriedenheitswert von 63 für 2023.

TOP-AGENTUREN AUF DEN PHILIPPINEN

(NACH ZUFRIEDENHEITSWERTEN AUSGEWÄHLTER DIMENSIONEN)

Betrachtet man die philippinischen Agenturen, die am häufigsten genannt wurden, so stellen wir fest, dass das Triple Win Project/GIZ, Lifelinks International, Landbase Human Resources und Staffhouse International in Bezug auf die Zufriedenheit mit Pflegekräften überdurchschnittlich gut abschneiden.

Durchschnitt Zufriedenheitswerte (von 100)	Zusammenarbeit mit einer Personalagentur	Wert Allg. Jobzufriedenheit	Wert Jobweiterempfehlung	Wert Verbleib in DE	Durchschnitt Gesamtwert Agentur	Anz. Befragte, die mit einer Agentur zusammengearbeitet hat
« Triple Win » Projekt / GIZ	66.2	68.4	68.2	76.3	69.8 ★	38
	57.2	60.4	52.2	64.8	58.6	23
Lifelinks International	69.3	64.7	58.7	64.7	64.3 ★	15
	59.5	45.0	44.3	47.1	49.0	14
	56.2	55.4	57.7	66.2	58.9	13
Landbase Human Resources	70.8	73.8	66.2	76.2	71.7 ★	13
	63.1	51.7	50.0	53.3	54.5	12
	35.4	51.4	47.1	52.9	46.7	7
Staffhouse International	68.1	65.7	68.6	74.3	69.2 ★	7
	54.8	62.9	57.1	60.0	58.7	7

★ Zahl liegt über dem durchschnittlichen Gesamtzufriedenheitswert von 63 für 2023.

ZUFRIEDENHEITSWERTE 2022 UND 2023 IM VERGLEICH

Welche Bereiche haben sich für philippinische Pflegekräfte in Deutschland im Jahr 2023 gegenüber 2022 verbessert?

2022 VS 2023 ZUFRIEDENHEITSWERT

Vergleicht man die Zufriedenheitsbereiche aus der Studie von 2022, so lässt sich 2023 eine allgemeine Verbesserung feststellen. Deutlich höher ist die Zufriedenheit mit dem Informations-/Rekrutierungsprozess, dem Gefühl, als erfahrene Pflegekraft geschätzt zu werden, dem Gefühl, Vertrauen zu haben und Vertraute zu haben, den Verbesserungsbemühungen für internationale Pflegekräfte und der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz.

Zufriedenheitsbereiche (Durchschnitt)	2022*	2023	+/-
Information zum Arbeitsplatz / Rekrutierungsprozess ★	59,2	67,9	+8,7
Zufriedenheit mit dem «Gefühl, willkommen zu sein »	57,6	63,1	+5,5
Angemessene Einarbeitung	59,4	61,1	+1,7
Gefühl, beim Bestehen der beruflichen Anerkennung gut unterstützt zu sein	66,5	69,9	+3,4
Als erfahrene Pflegekraft wertgeschätzt zu sein ★	51,4	62,0	+10,6
Gefühl von Vertrauen und Vertrauensperson(en) haben ★	55,3	64,5	+9,2
Bemühungen der Arbeitgebenden, die Arbeitsbedingungen für internationale Mitarbeitende zu verbessern ★	52,3	60,2	+7,9
Genuss und Freizeit	62,8	69,7	+6,9
Allgemeine Jobzufriedenheit ★	51,1	61,5	+10,4
<i>Basis n</i>	109	212	

★ signifikant höher ■ signifikant niedriger

*bereinigte Zufriedenheitswerte zur Vergleichbarkeit

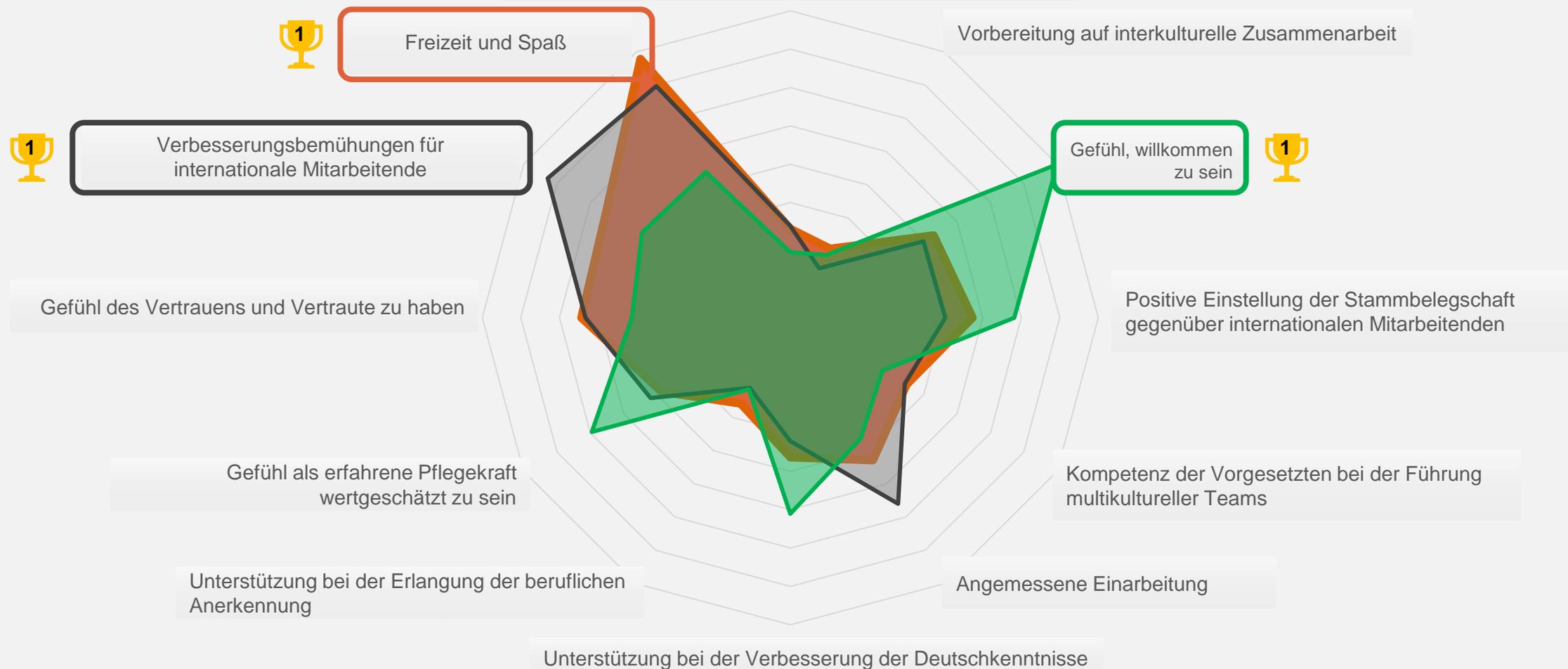
TREIBERANALYSE

Welche Faktoren bestimmen die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz, die Weiterempfehlung des Arbeitsplatzes und die Verbleibdauer in Deutschland im Jahr 2023?

TREIBERANALYSE

■ Jobzufriedenheit
 ■ Weiterempfehlung
 ■ Verbleibdauer

Zur Verfügung gestellte Information & Rekrutierungsprozess



DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE (TEIL 2)



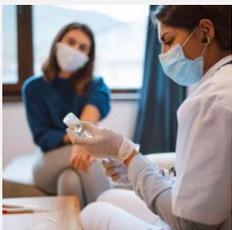
Verbesserung der Zufriedenheit der philippinischen Pflegekräfte mit ihrem Beruf durch die Berücksichtigung folgender Aspekte:

- Geben Sie ihnen angemessene Ruhezeiten, freie Tage und Freizeit, um Überlastung und Burnout zu vermeiden.
- Stellen Sie sicher, dass die Pflegekräfte wissen, dass die Unternehmensleitung etwas für sie tut, wenn es darum geht, die Bedingungen für internationale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern.
- Sorgen Sie dafür, dass es eine Ansprechperson gibt, bei der sich die Pflegekräfte sicher fühlen, der sie vertrauen und der sie sich anvertrauen können, wenn es um ihre Herausforderungen bei der Arbeit geht.



Verbesserung der Arbeitsempfehlungen für philippinische Pflegekräfte durch Priorisierung der folgenden Aspekte:

- Sorgen Sie dafür, dass die Pflegekräfte nicht überlastet und ausgebrannt sind, da sie sonst abgeneigt wären, ihren Freund*innen und Familienangehörigen zu Hause den Job zu empfehlen.
- Lassen Sie die Pflegekräfte wissen, dass Anstrengungen unternommen werden, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern, da dies das Vertrauen in ihre bzw. ihren Arbeitgebende und ihre Vorgesetzten stärkt, was letztlich zu positiven Empfehlungen der Stelle führt.
- Sorgen Sie dafür, dass die Pflegekräfte eine ordnungsgemäße und angemessene Einarbeitung erhalten, damit sie wissen, dass, wenn sie Bekannten und Verwandten ihren Arbeitsplatz empfehlen, diese auch eine vergleichbare Stelle erhalten.



Verlängerung des Aufenthalts philippinischer Pflegekräfte in Deutschland kann durch folgende Punkte gefördert werden:

- Stellen Sie sicher, dass die einheimischen Kolleg*innen die Dynamik und Bedeutung von Vielfalt am Arbeitsplatz verstehen.
- Fördern Sie eine freundliches Umfeld für internationale Arbeitnehmende, damit sich die Pflegekräfte am Arbeitsplatz und im Land insgesamt willkommener fühlen.
- Stellen Sie sicher, dass die Vorgesetzten die Erfahrungen und Qualifikationen der philippinischen Pflegekräfte kennen und anerkennen, damit diese sich bei der Arbeit mehr wertgeschätzt fühlen.

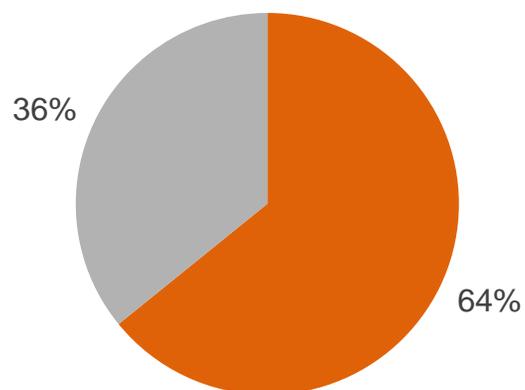
DISKRIMINIERUNG UND RASSISMUS

Als eines der Hauptergebnisse der Studie aus dem Jahr 2022 auf, das einer weiteren Untersuchung bedurfte.

HABEN SIE AN IHREM ARBEITSPLATZ IN DEUTSCHLAND DISKRIMINIERUNG ODER RASSISMUS ERLEBT?

Eine Mehrheit der Befragten (64 %) berichtet, eine Form von Diskriminierung oder Rassismus am Arbeitsplatz in Deutschland erlebt zu haben.

Vergleicht man die durchschnittlichen Zufriedenheitswerte der Teilnehmenden, die Diskriminierung/Rassismus erlebt haben, mit denen derjenigen, die dies nicht erlebt haben, so zeigt sich ein deutlicher Unterschied von mehr als 15 Punkten in jedem Bereich. Das deutet darauf hin, dass diese Erfahrung einen entscheidenden Einfluss auf die Einschätzung der Arbeitssituation der philippinischen Pflegekräfte in diesem Land hat.



■ Ja ■ Nein

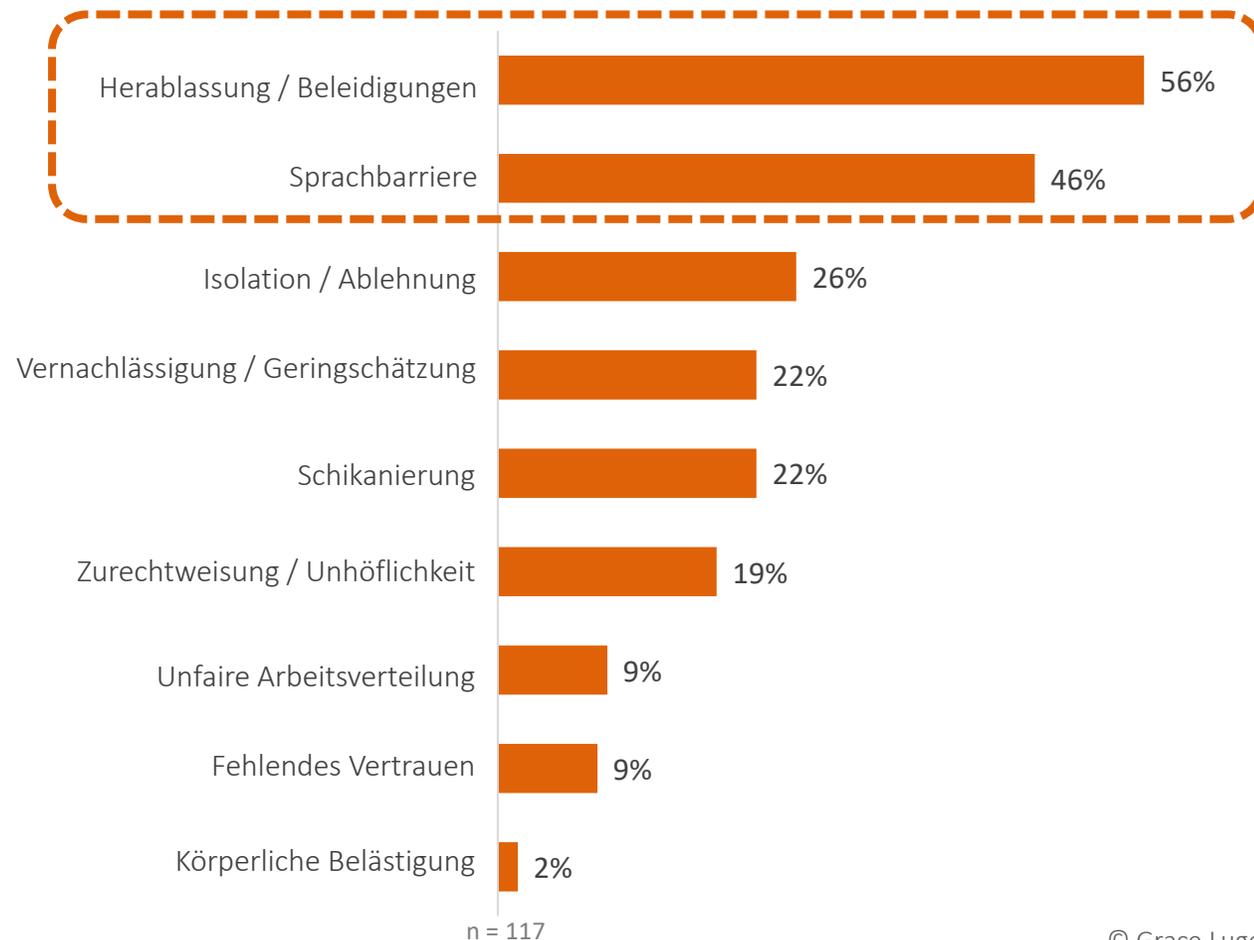
n = 212

Durchschnitt Zufriedenheitswerte (von 100)	Ja		Nein	
Basis n	136		76	
Zusammenarbeit mit einer Personalvermittlungsagentur	57,7	↓	69,3	↑
Teamarbeit & Gefühl der Wertschätzung durch Kolleg*innen	57,1	↓	75,3	↑
Berufliche Weiterentwicklung & Karriereförderung	59,6	↓	74,9	↑
Wertschätzung & Berücksichtigung durch Arbeitgebende	55,3	↓	71,5	↑
Leben in Deutschland	57,1	↓	75,3	↑
Arbeiten in Deutschland	57,7	↓	69,3	↑

↑ Signifikant höher als andere Segmente bei 95%

↓ Signifikant niedriger als andere Segmente bei 95%

BITTE ERZÄHLEN SIE UNS VON IHREN ERFAHRUNGEN MIT DISKRIMINIERUNG / RASSISMUS AM ARBEITSPLATZ IN DEUTSCHLAND.



Ein tieferer Einblick in die qualitativen Antworten derjenigen, die bereit waren, ihre wahrgenommenen Erfahrungen mit Diskriminierung und Rassismus mitzuteilen, zeigt, dass es sich etwa zur Hälfte um Herablassung/Beleidigungen drehte (56 %) und häufig auf die Sprachbarriere oder die mangelnde Beherrschung der deutschen Sprache zurückzuführen war (46%).

In fast einem Viertel der Fälle ging es um Isolation/Ablehnung (26 %), Vernachlässigung/Geringschätzung (22 %), Mobbing (22 %) und 19 % der Befragten berichteten über Erfahrungen mit Zurechtweisung/Unhöflichkeit.

Im Folgenden werden Beispiele aus der Befragung zitiert.

BITTE ERZÄHLEN SIE UNS VON IHREN ERFAHRUNGEN MIT DISKRIMINIERUNG / RASSISMUS AM ARBEITSPLATZ IN DEUTSCHLAND.

1) Herablassung / Beleidigungen

"If you're a Filipino or an asian at work, people will say you speak in Chinese and although you're sick they will tell you that you're not."

"They call asians schlitsaugen"

"They treat people differently based on the race."

"My WBL has told me dont you have dishwasher back home with a smirk on her face."

"In my first few months, some of my colleagues (not all) think that I am stupid or I don't know the international patient safety goals."

"That I came from „third world country“ and that my job offer is very low compared to them (colleagues)"

"They get easily mad at me if I didn't understand they're instructions and ask them to repeat it. They're letting me feel how dumb I am if i don't understand them."

"The german colleagues will let you feel that they are better than you. They intentionally speak faster so that you cannot understand them. Some will never assist you correctly so that you will not get the correct task."

"Tells us that we are not good enough because we can't understand and communicate to them and patients that good. Asks me if I am a cleaner"

2) Sprachbarriere

"Its just because you cannot express yourself auf deutsch they think that you are not good as them"

"When I didn't understand my German colleagues, they look at you so intense and they rolled their eyes"

"In my previous work I was bullied due to language. I guess some are nice but its hard reminiscing my past experience there. Their actions towards me is so humiliating. to the extent I lost consciousness during ubergabe. always crying and not taking a break in my duty. I thought I go home with mental problems. so traumatic."

"They thought at first that we didnt know what we are doing maybe because of the difficulty in the language."

"I dont have a voice at my work they always ignore me because im not good in speaking german."

"I tend to become a laughingstock amongst my colleagues whenever I mispronounce German terms."

"Sometimes they will say go back to your country where you belong. Where you can speak"

"I have also the feeling that unable to speak the German language will make you less of a person. There were also times that they always the the choice and we as other nationalities don't have a choice at all. "

BITTE ERZÄHLEN SIE UNS VON IHREN ERFAHRUNGEN MIT DISKRIMINIERUNG / RASSISMUS AM ARBEITSPLATZ IN DEUTSCHLAND.

3) Isolation / Ablehnung

"I feel alienated at work."

"I experienced a lot of discrimination at my work. Like some of my German colleagues will ignore or not talk to me while on shift."

"My workmates have their own Whatsapp group and I am not included."

"I get ignored sometimes. People talk as if I was not there."

"They are not so friendly to me."

"Just during the Covid pandemic because I am an Asian and they thought I am a Chinese. They were aloof with me."

"This is my experience on the Klinik we are currently having our praktikum. They treat other Auslander especially EU countries better than us, they are more friendly to them. They only talk to us if they want something, or ask us to do something. Sometimes they will sit altogether, close the door and talk about us or gossip about other colleague they dont like."

"My colleagues prefer talking to local Germans or people who really can speak german than me who is not yet fluently speaking the language. They keep on isolating me during breaktime or just a normal conversation at work. Everytime I ask something about work to some of my colleagues, they will answer that I should figure it out by myself."

4) Vernachlässigung / Geringschätzung

"Preferring to delegate a task to other colleagues even though I am already there."

"Asks questions to their same people on the far side rather to me that I am on her side"

"It was from a patient. I was the one assigned to him and immediately ask for a german person."

"Doctor would not try to talk to me to give instructions or orders, instead he/she will look for senior staff to talk to. Some staff will make face when I don't understand them"

"Well everyone in the hospital is always in a hurry to accomplish their jobs. When I start working in the hospital, the doctors prefer to communicate to German colleagues. But on the other hand, I personally take it as a challenge to prove to them what Filipinos and foreigners can really do."

"I went to fetch a patient from ICU together with a healthcare assistant, the colleague endorsed to the assistant instead of me. Although, I am already a RN for 3yrs."

"My Vacation is least a priority compared to my German colleagues at work."

"One day at the Palliativstation, a patient was crying for help. As I entered the room and started to ask what exactly is wrong with her, she did not reply. Instead she told me that she needs help. A German help."

BITTE ERZÄHLEN SIE UNS VON IHREN ERFAHRUNGEN MIT DISKRIMINIERUNG / RASSISMUS AM ARBEITSPLATZ IN DEUTSCHLAND.

5) Schikanierung

"Talked to you at your back when you commit mistakes. asks if I have done this/that before or seen this/that before in a sarcastic way"

"My previous supervisor in other station tell something behind my back, thats why i choose to work in other station and will have a new work in other pflegeeinrichtung"

"if there something wrong, the first thing they blame is us."

"You are not allowed to be absent and some colleagues will tell something bad at you in front of the patients"

"She [stellvertretung] just love to gossip about auslanders and smoke with her fellow germans. She call the auslanders vögel while laughing and rolling her eyes. She did a lot of bad things to me. I am already broken from bayern and she breaks me even more."

"mobbing vorenthalten von wichtigen informationen usw."

"Doctor/s try to talk behind and in front of me/us with her colleague through whispering thinking that we/I would not hear or understand fully what they talked against me/us."

"One of my coworkmate makes fun of our Deutsch sprache."

"People have no respect and treat me like some robot they have no fear of me reporting anything so they take longer breaks for smoking for example."

6) Zurechtweisung / Unhöflichkeit

"When I make a mistake i get criticized in a rude voice and generally people think our qualifications are poor in comparison to theirs when the opposite is true."

"One shouted when she thought I was doing the wrong thing"

"She [stellvertretung] ignores our concerns. And just screams in front of your face without asking if you are the one who did the mistake or not. She's always like that to the auslanders. she dont work during shift."

"They dont let you finish talking"

"When I was at my first hospital, some of my colleagues yelled and shouted at me as if they don't see me as an adult person. I have the feeling that they think that we have to do more at work than what they do."

"Gossiping behind our back that 'there are already TOO many Ausländer in the station.' Being shouted at by colleagues when they can't understand our accent."

"Blaming me for something I didn't do or I didn't say. I have really a hard time defending myself here."

"Shouting at me every time I make mistakes at work"

"I was shouted by a mitarbeiter because i did not understand her."

"I experienced discrimination from my previous company. We received rude feedbacks from colleagues."

BITTE ERZÄHLEN SIE UNS VON IHREN ERFAHRUNGEN MIT DISKRIMINIERUNG / RASSISMUS AM ARBEITSPLATZ IN DEUTSCHLAND.

7) Unfaire Arbeitsverteilung

"We do all the work and they think that we are robots. The work schedule is also a big factor, we tend to have burn out."

"On my first few days at work she will let me do the things all by myself considering that I cannot express myself since I am really new here and she kept on doing rauchen and will not help me with the work but if the other mitarbeiter is a deustch she will willingly help that mitarbeiter"

"We are deployed in Altenheim and there we took our Annerkenung. Our colleagues in the said Altenheim treat us like we are the only ones who do all the work, most of them go outside to enjoy smoking."

"Like they give more priorities in terms of lernen for german student than me sometimes i feel rejected and obvious that I work more than the others"

"Another thing is that, they will leave you with lots of workloads and alone in a station which very seldomly happens when Germans are on duty."

8) Fehlendes Vertrauen

"There are some colleagues if they know that you are foreigner they automatically assume that you dont understand and will have no trust with you. Sometimes they will speak to you in a rudely command."

"Colleagues not trusting your nursing assessment and skills, undervalued opinions"

"You have that feeling that they don't trust you in an emergency situation even though you're available. Instead, they will choose the new workmate who is a german to be in an emergency case."

"They think that foreigners are not knowledgeable.... They don't trust you at first.. they are lazy to explain"

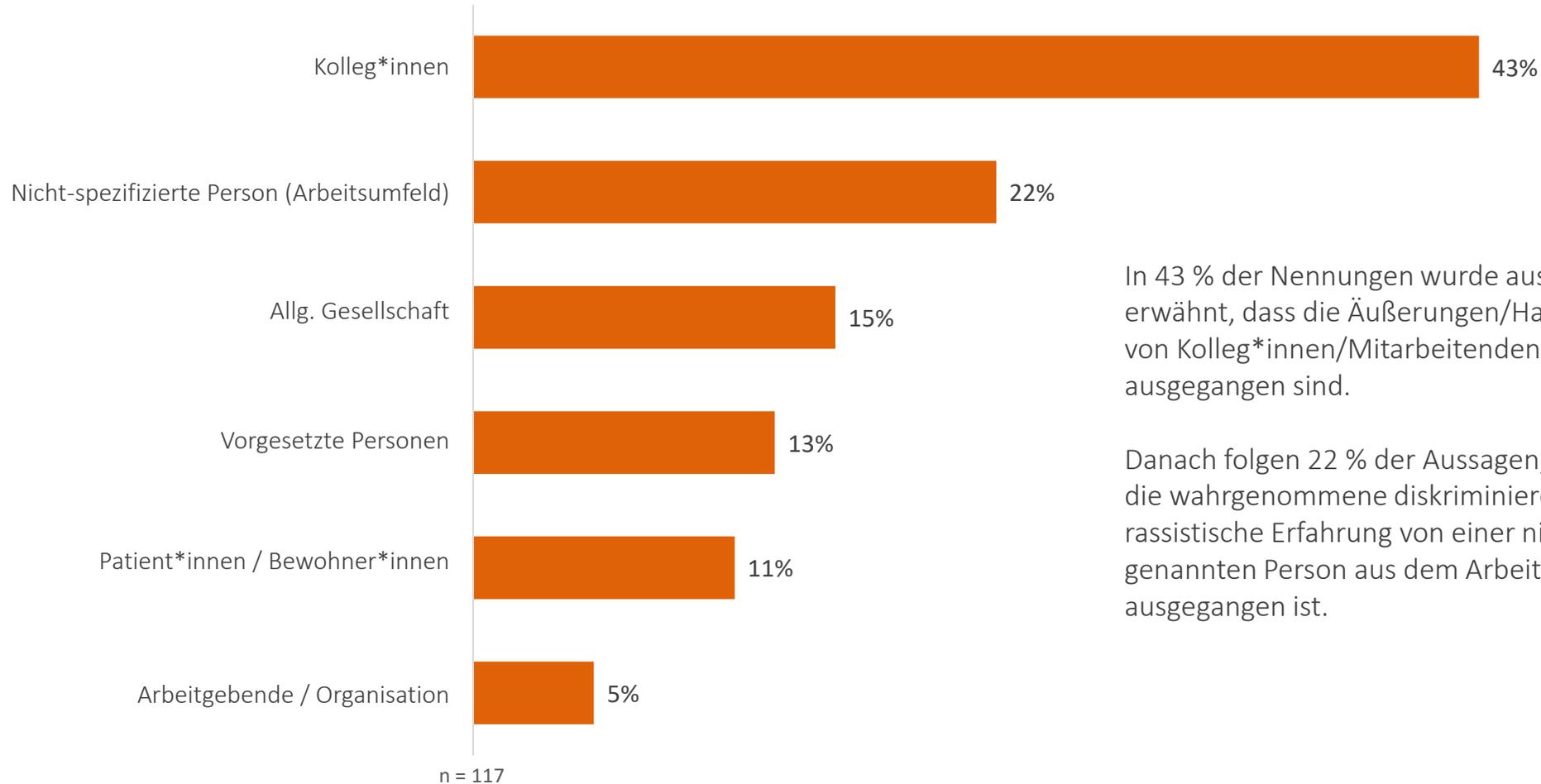
"I was suspected that I have stolen the money from patient"

9) Körperliche Belästigung

"In my first year in Germany, I worked in an Altenheim (Kursana) in Bayern Schrobenhausen (2020-2021). I and other 3 filipina colleagues have a lot of bad experiences there. I was hit by a nursing assistant, simply because she's in a bad mood that day. I assisted her to transfer an obese patient from wheelchair to bed, and we have a different way of transferring the patient. Instead of just calling my name she hit me in the head while I am holding the lower extremities of the patient."

"My patient beat me 2 times with his hand on the head while I was busy removing his dressing. He said to my colleague, "get that child out of the room!" He referred to me as a child, presumably because of my height. He discriminated me because I look younger and inexperienced, he didn't see me as a competent nurse."

VON WEM GINGEN DIE DISKRIMINIERENDEN / RASSISTISCHEN ÄUßERUNGEN/HANDLUNGEN AUS?



In 43 % der Nennungen wurde ausdrücklich erwähnt, dass die Äußerungen/Handlungen von Kolleg*innen/Mitarbeitenden ausgegangen sind.

Danach folgen 22 % der Aussagen, in denen die wahrgenommene diskriminierende und rassistische Erfahrung von einer nicht näher genannten Person aus dem Arbeitsumfeld ausgegangen ist.

ARBEITGEBERWECHSEL UND WAHRNEHMUNG VON DISKRIMINIERUNG / RASSISMUS

41 % derjenigen, die Diskriminierung oder Rassismus am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, haben die bzw. den Arbeitgebende gewechselt, was darauf hindeutet, dass dieses Ereignis einen erheblichen Einfluss auf die Dauer der Beschäftigung hat. 76 % derjenigen, die keine Erfahrung damit gemacht haben, haben seit ihrer Einreise in das Land nicht die bzw. den Arbeitgebende gewechselt.

Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz in Deutschland Diskriminierung oder Rassismus erlebt?		
Arbeitgebende gewechselt	Ja, habe ich.	Nein, habe ich nicht.
Ja, ich habe die/den Arbeitgebende gewechselt.	41% 	24% 
Nein, ich habe die/den Arbeitgebende nie gewechselt.	59% 	76% 
Spalte n	136	76

 Signifikant höher als andere Segmente bei 95%

 Signifikant niedriger als andere Segmente bei 95%

VORGESETZTE UND WAHRNEHMUNG VON DISKRIMINIERUNG/RASSISMUS

82 % der philippinischen Pflegekräfte mit Vorgesetzten, die nicht kompetent sind, multikulturelle Teams zu leiten, berichten Diskriminierung/Rassismus wahrgenommen zu haben, im Vergleich zu nur 52 % derjenigen, die zu Teams mit einer bzw. einem kompetenten Vorgesetzten gehören - ein erheblicher Unterschied.

Mein(e) Vorgesetzte(r) ist kompetent in der Führung multikultureller Teams.		
	Gesamt Nicht-Zustimmung	Gesamt Zustimmung
Ja, ich habe D/R erlebt.	82% 	52% 
Nein, ich habe kein D/R erlebt.	18% 	48% 
Spalte n	84	128

D/R=Diskriminierung/Rassismus

 Signifikant höher als andere Segmente bei 95%

 Signifikant niedriger als andere Segmente bei 95%

INTERKULTURELLE VORBEREITUNG UND WAHRNEHMUNG VON DISKRIMINIERUNG/RASSISMUS

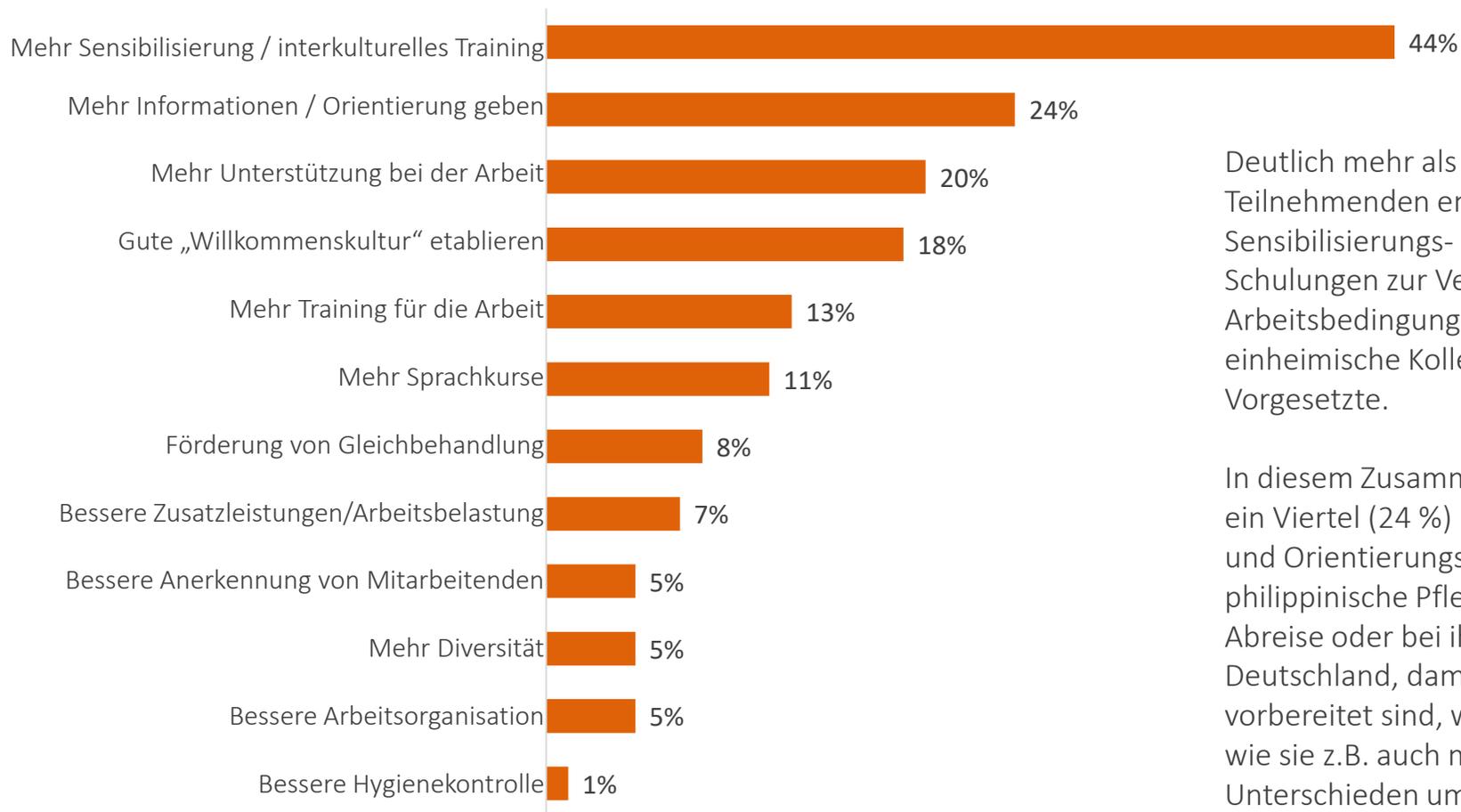
Philippinische Pflegekräfte, die nicht auf die interkulturelle Zusammenarbeit vorbereitet worden waren (72 %), berichten deutlich häufiger von ihren wahrgenommenen Erfahrungen mit Diskriminierung/Rassismus als diejenigen, die vor ihrer Ankunft in Deutschland angemessen darauf vorbereitet wurden (51 %).

Bevor ich nach Deutschland kam, war ich in Bezug auf die interkulturelle Zusammenarbeit mit Kolleg*innen in Deutschland angemessen vorbereitet.		
	Gesamt Nicht-Zustimmung	Gesamt Zustimmung
Ja, ich habe D/R erlebt.	72% 	51% 
Nein, ich habe D/R nicht erlebt.	28% 	49% 
Spalte n	134	78

D/R=Diskriminierung/Rassismus

-  Signifikant höher als andere Segmente bei 95%
-  Signifikant niedriger als andere Segmente bei 95%

WAS KANN MEINE EINRICHTUNG BESSER MACHEN, DAMIT ES EIN GUTER ARBEITSPLATZ FÜR INTERNATIONALE FACHKRÄFTE WIRD?



n = 87

Deutlich mehr als 44 % der Teilnehmenden empfahlen mehr Sensibilisierungs- bzw. multikulturelle Schulungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere für einheimische Kolleg*innen und Vorgesetzte.

In diesem Zusammenhang forderte fast ein Viertel (24 %) mehr Informations- und Orientierungsseminare für philippinische Pflegekräfte vor ihrer Abreise oder bei ihrer Ankunft in Deutschland, damit sie besser darauf vorbereitet sind, was sie erwartet und wie sie z.B. auch mit kulturellen Unterschieden umgehen können.

WAS KANN MEINE EINRICHTUNG BESSER MACHEN, DAMIT ES EIN GUTER ARBEITSPLATZ FÜR INTERNATIONALE FACHKRÄFTE WIRD?

Mehr Sensibilisierung / Interkulturelles Training

"Intercultural sensitivity is important. Increase awareness among employees to recognize and respect every unique culture in the organization."

"They should orient their staff to be kind and understanding to expats"

"They should have an activity where social and cultural integration is applied in order to have a better understanding of the differences among the German and Filipino culture."

"Seminar about Filipino Culture for awareness"

"Germans should be also well oriented in dealing with foreign workers"

Gute "Willkommenskultur" etablieren

"It would be better to integrate themselves more and do a proper einarbeitung in every workplace."

"More welcoming and patient til we are well integrated."

"The organization should create a culture that cares for the well-being of employees, and not treat them as merely workers. Be proactive and listen to feedback."

"I hope there should be a specific person who will be focus on the integration of the international Nurses in the facility so that they can manage or help each foreign nurses for their needs"

Mehr Informationen und Orientierung geben

"To make a group of organizations to orient nurses before coming to Germany"

"Disseminate proper information that people here in Germany really don't welcome foreigner workers."

"More Info Dissemination for the next Batches of Nurses. Like, what is the reality here in De in terms of living, working and Salary."

"Help the Filipino Nurse community to know their behavior. for us Filipinos to learn how they live and communicate."

"Before working, it would be reasonable if we would be oriented with our rights here in Germany and at working place, also where and how to reach the person responsible for this matter."

Mehr Hilfestellung bei der Arbeit und im Alltag

"Language training support and strong support for the foreign nurses in every institution"

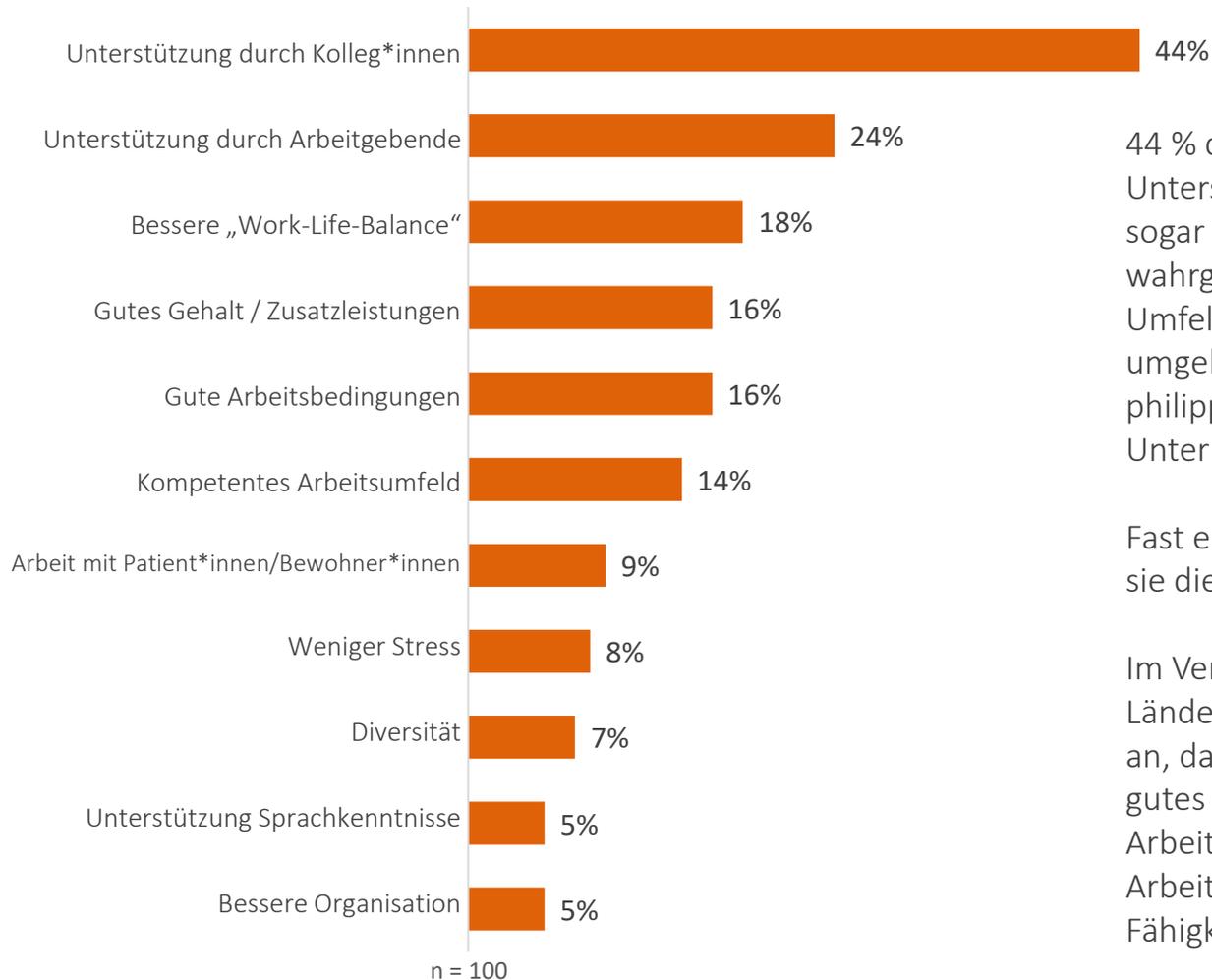
"Support group or counseling"

"Good Support system in terms of housing/finding Wohnung, Einarbeitung"

"I just hope that they will have proper training for international nurses before letting us do the work alone."

"more support for us foreign workers."

WAS GEFÄLLT MIR AN MEINER ARBEIT UND MEINER EINRICHTUNG?



44 % der Antworten auf diese Frage drehten sich um die Unterstützung durch Kolleg*innen; dies empfanden sogar Befragte, die Diskriminierung und Rassismus wahrgenommen hatten. In einem unterstützenden Umfeld zu arbeiten und von akzeptierenden Menschen umgeben zu sein, hat einen großen Einfluss darauf, dass philippinische Pflegekräfte ihre Arbeit und ihr Unternehmen mögen.

Fast ein Viertel der Befragten (24 %) gab auch an, dass sie die Unterstützung durch Arbeitgebende schätzen.

Im Vergleich zu den Arbeitsbedingungen in anderen Ländern oder auf den Philippinen gaben die Befragten an, dass sie eine bessere Work-Life-Balance (18 %), ein gutes Gehalt / gute Sozialleistungen (16 %), gute Arbeitsbedingungen (16 %) und ein kompetentes Arbeitsumfeld haben, in dem sie lernen und ihre Fähigkeiten verbessern können (14 %).

WAS GEFÄLLT MIR AN MEINER ARBEIT UND MEINER EINRICHTUNG?

Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen

"My colleagues in my new workplace are very helpful and kind to us Filipinos."

"Easy going, felt welcomed and part of the team"

"I feel welcome in my team. There is teamwork."

"The work-life balance, and the way my co-workers are trying to help me in my adjustment period."

"we have a good team and people are welcoming"

"My colleagues here are nice (not all) and supportive. They know that the German language is not so easy so they understand if you can't speak or understand well. They said that I have to tell honestly if I didn't understand what they are saying and they can repeat or explain it again."

"My bosses and my colleagues are supportive and friendly with each other. They are also very competent in their jobs and just overall good people. They even gave me the opportunity to do my Weiterbildung of my own choice."

"Mas maraming mababait kesa sa sa hindi, at madali silang hingan ng tulong."

"Colleagues are all friendly and helpful. They value and respect my worth as a colleague. They are forgiving to initial difficulty in their language and very supportive"

"I like that my colleagues and Manager are very supportive and they ask me all the time about how i feel about my work or they ask me what are my prefer duties."

Unterstützung durch Arbeitgebende

"The Administration are very supportive to is even if we experience difficulties. They are always a phone call away when we have problems regarding our papers etc."

"My employer provided us the best support in language training and welcome us in the organization wholeheartedly"

"The job is hard but the support that i am getting from the organization to reach my goal is great"

"They have someone responsible to help all foreign workers in their company."

"My organization, especially my mentors, head nurse and supervisors are holistically supportive towards my progress in the area where I am assigned to."

"The organization is supportive in our endeavors."

"I am fully trusted by the company and offers help whenever they feel i am having difficulties"

"I have a very active and supportive Chefin and my Employer is very good."

"They help me a lot. They want me to improve more especially when it comes to work. They gave me/us what we need. When i was new here way back 2020, we just want to have a continued learning(deutschkurs). So that we can improve our speaking and you know that they gave it to us for free. And fast forward now they enrolled us in driving school and we got it for free. I'm very thankful for that."

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE (TEIL 3)



Die Erfahrung von Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsplatz hat einen entscheidenden negativen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und die Betriebszugehörigkeit philippinischer Pflegekräfte in Deutschland. Viele Vorfälle stehen im Zusammenhang mit der Sprache.

Pflegekräfte, die Diskriminierung und Rassismus (D/R) erlebt haben, sind in allen Arbeitsbereichen deutlich unzufriedener als diejenigen, die keine derartigen Erfahrungen gemacht haben, und die Wahrscheinlichkeit, den Arbeitsplatz zu wechseln, ist doppelt so hoch.



Durchführung von Sensibilisierungstrainings sowie interkulturellen Schulungen für einheimische Vorgesetzte und Kolleg*innen, die mit ausländischen/philippinischen Pflegekräften zusammenarbeiten werden.

Die Sensibilisierung, die Überbrückung der Verständnislücke, die Aufklärung über mögliche kulturell bedingte Unterschiede und die Unterstützung der lokalen Vorgesetzten und Kolleg*innen bei der Akzeptanz und Wertschätzung von Vielfalt werden die Arbeitsbedingungen erheblich verbessern und die Zahl der Diskriminierungen nicht nur für philippinische Pflegekräfte, sondern für alle internationalen Pflegekräfte am Arbeitsplatz verringern. Ermutigen Sie zu Geduld und Verständnis, wenn es um die Kommunikation geht, insbesondere mit internationalen Pflegekräften, die Schwierigkeiten haben, die Sprache zu lernen.



Durchführung von Vorbereitungsseminaren und Orientierungsveranstaltungen für philippinische Pflegekräfte vor der Abreise oder bei der Ankunft in Deutschland. Betonen Sie die Bedeutung der Erweiterung der Deutschkenntnisse.

Die Sensibilisierung und das Verständnis für andere Kulturen und Arbeitsweisen werden philippinische Pflegekräfte auf das vorbereiten, was sie in Deutschland erwartet. Dadurch können sie offener sein, in eine neue Lebensweise einzutauchen. Die Bedeutung der Erweiterung der Deutschkenntnisse ist ebenfalls von größter Bedeutung für eine erfolgreiche Integration in Deutschland, da dies auch die Zahl der Missverständnisse, Konflikte und Diskriminierungen verringern kann.



Aufgeschlossene und hilfsbereite Kolleg*innen/Arbeitgebende sind für die Integration und Anpassung von philippinischen und internationalen Pflegekräften in Deutschland von größter Bedeutung.

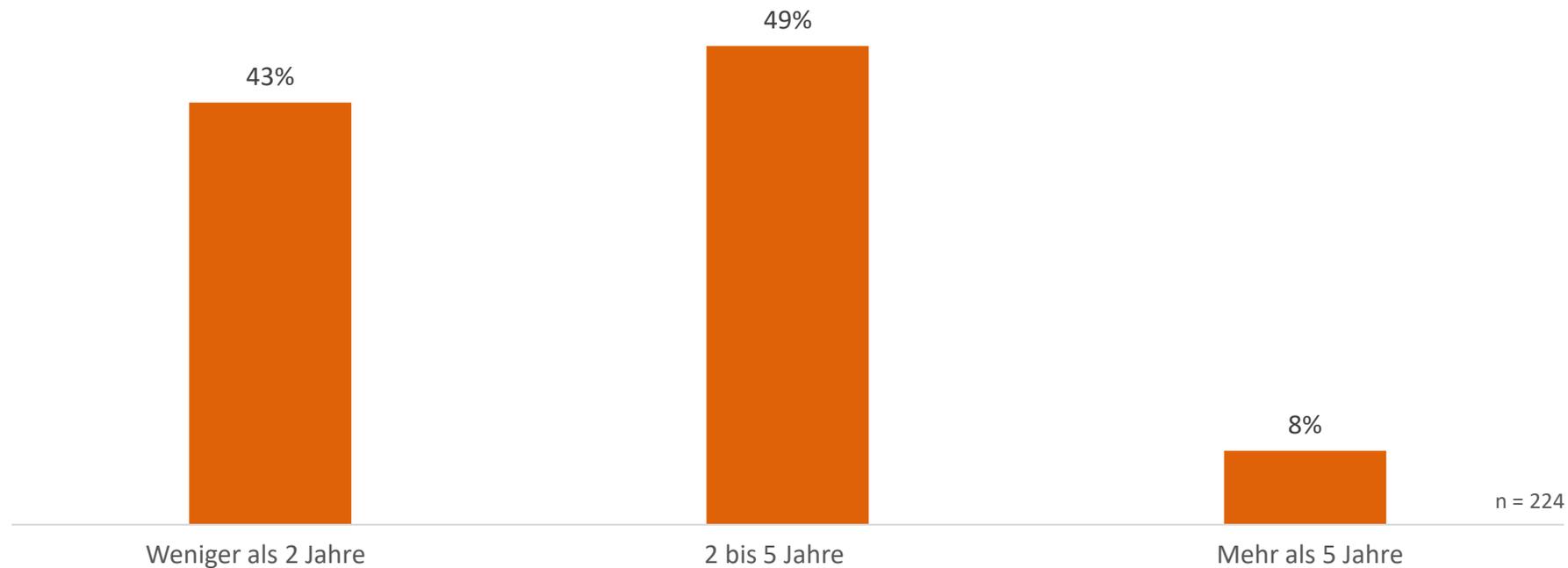
Die häufigsten Antworten der Filipinos auf die Frage, was ihnen an ihrer Arbeit gefällt, drehen sich um die Interaktion mit Menschen, insbesondere mit ihren Kolleg*innen und den Vertreter*innen ihrer Einrichtung, mit denen sie fast täglich Zeit verbringen. Dies zeigt, wie wichtig es ist, das Bewusstsein, das Verständnis und die Sensibilität der einheimischen Arbeitnehmende in Deutschland für eine kollegiale und langfristige Zusammenarbeit mit philippinischem/internationalem Team im Gesundheitswesen zu erhöhen.

AUSWERTUNG DER EINZELNEN FRAGEN

Ein genauerer Blick auf die Antworten der Teilnehmenden an der Studie 2023

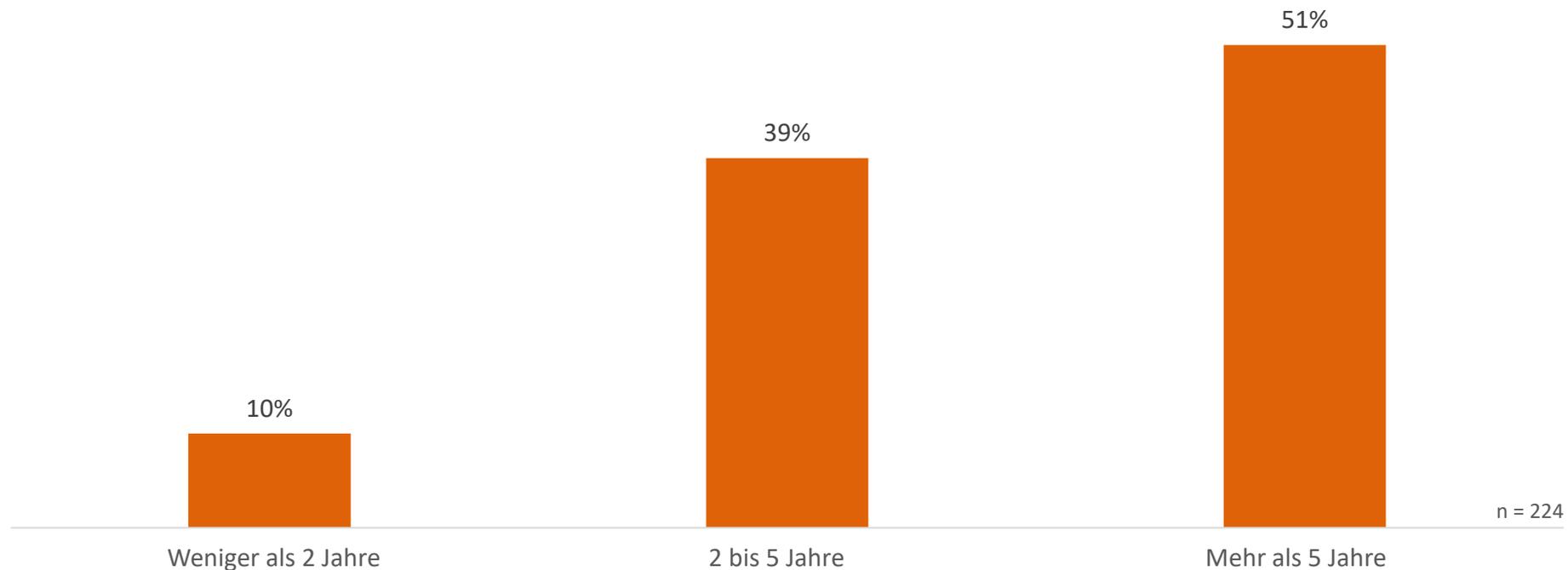
WIE LANGE LEBEN SIE SCHON IN DEUTSCHLAND?

Fast die Hälfte der Befragten (49 %) lebt seit 2 bis 5 Jahren in Deutschland, während 43 % seit weniger als 2 Jahren im Land sind. 8 % leben bereits seit mehr als 5 Jahren in Deutschland.



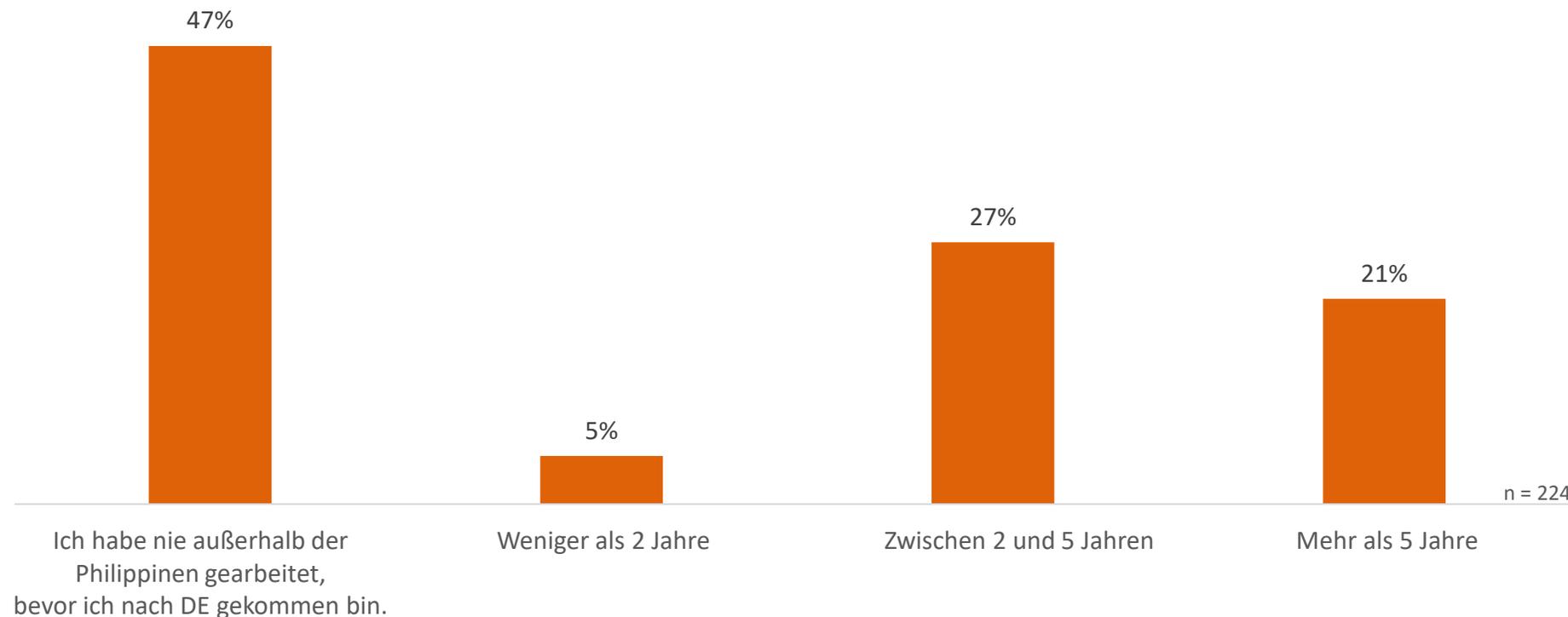
WIEVIEL BERUFSERFAHRUNG ALS PFLEGEFACHKRAFT HATTEN SIE, BEVOR SIE NACH DEUTSCHLAND KAMEN?

51% der Teilnehmenden haben mehr als 5 Jahre Berufserfahrung als Pflegefachkraft, bevor sie nach Deutschland kamen. 39% haben 2 bis 5 Jahre Erfahrung und 10% haben weniger als 2 Jahre Erfahrung.



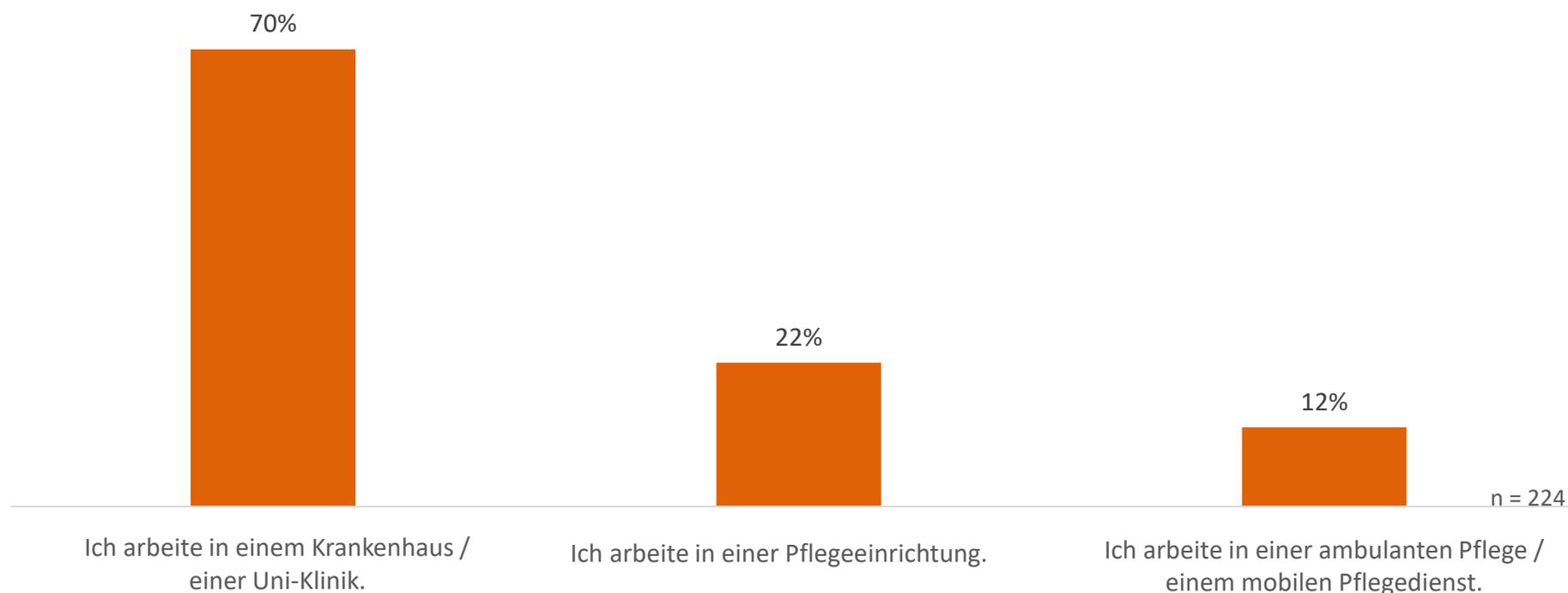
WIE LANGE HABEN SIE AUßERHALB DER PHILIPPINEN GEARBEITET, BEVOR SIE NACH DEUTSCHLAND KAMEN?

47 % der Befragten haben noch nie außerhalb der Philippinen gearbeitet, bevor sie nach Deutschland (DE) kamen. 53 % haben zuvor in einem anderen Land außerhalb der Philippinen gearbeitet.



WELCHE ART VON PFLEGERISCHER TÄTIGKEIT ÜBEN SIE IN DEUTSCHLAND AUS?

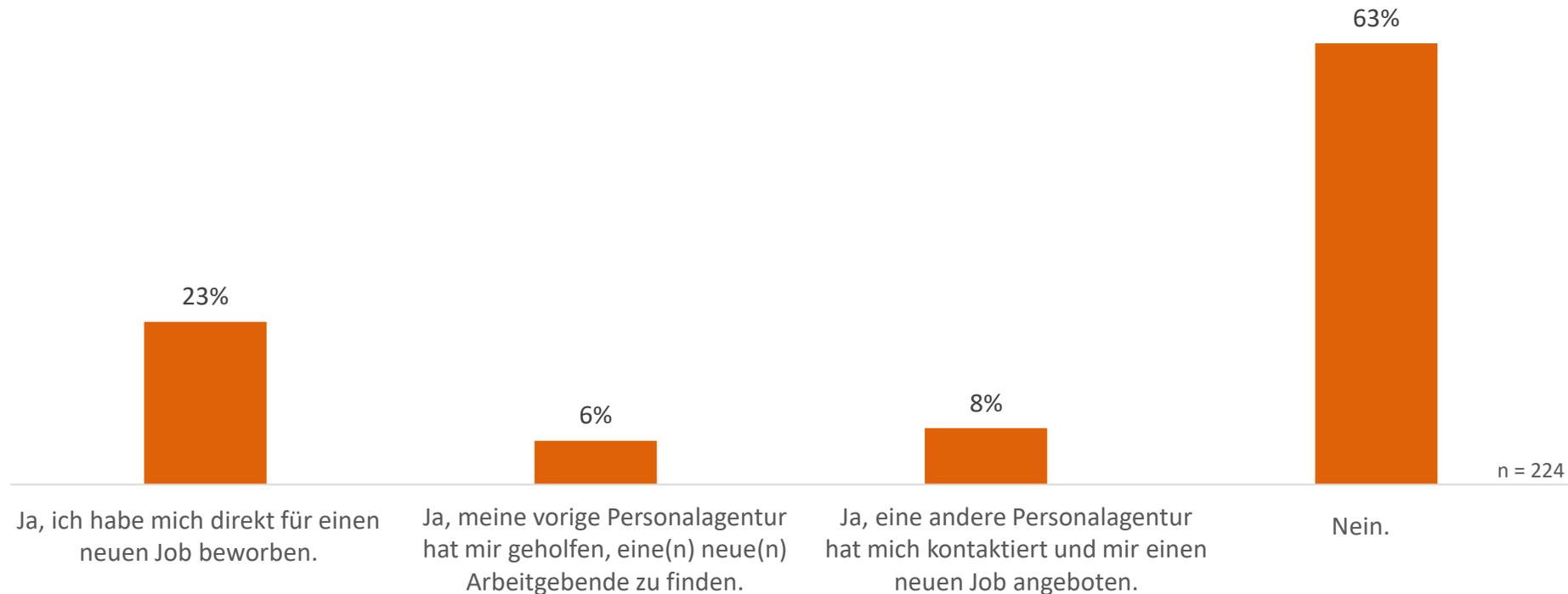
70 % der Befragten arbeiten in einem Krankenhaus oder einer Uni-Klinik, 22 % in einer Pflegeeinrichtung und 12 % in der ambulanten Pflege bzw. in einem mobilen Pflegedienst.



Hinweis: Mehrfachnennung möglich. Einige Pflegekräfte arbeiten z.B. sowohl im Krankenhaus als auch in einer Pflegeeinrichtung.

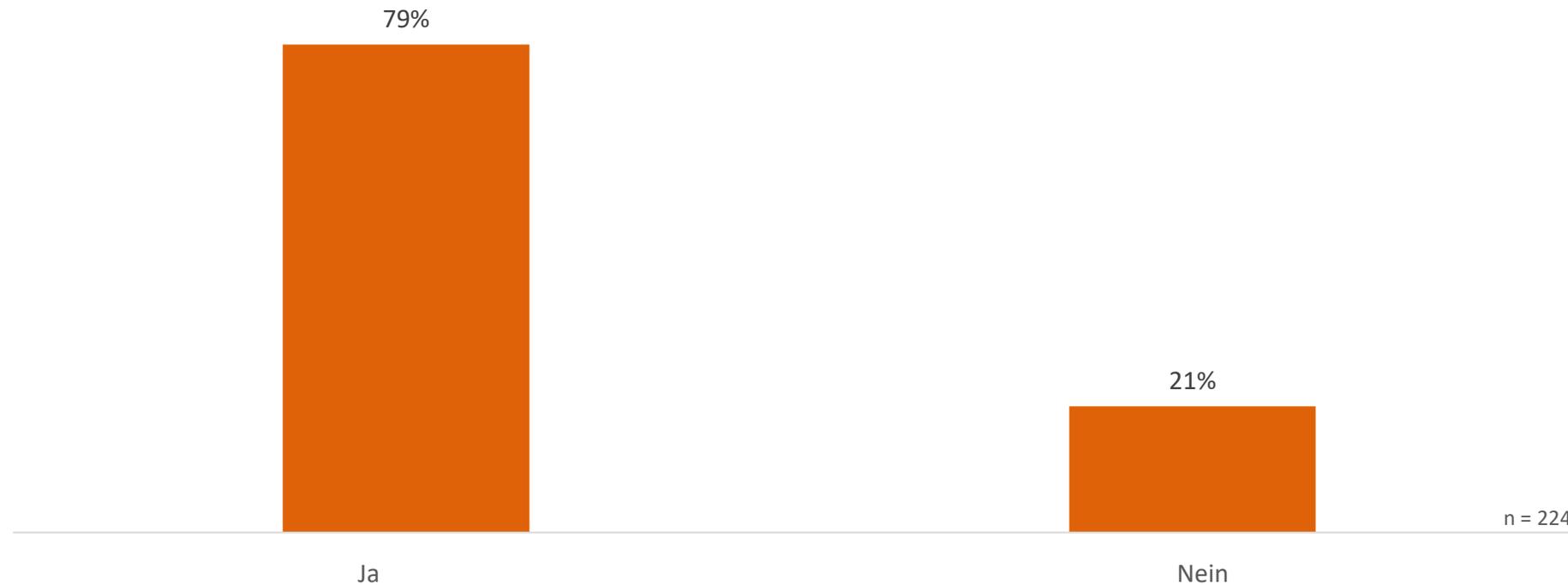
HABEN SIE SCHON EINMAL DIE BZW. DEN ARBEITGEBENDE GEWECHSELT?

64 % der Befragten haben seit ihrer Ankunft in Deutschland die bzw. den Arbeitgebende nicht gewechselt. 23 % wechselten die bzw. den Arbeitgebende, indem sie eine neue Stelle suchten und sich direkt bewarben, 6 % wurden von ihrer Arbeitsvermittlungsagentur unterstützt und 8 % wurden von einer fremden Agentur kontaktiert und bekamen durch sie eine neue Stelle angeboten.



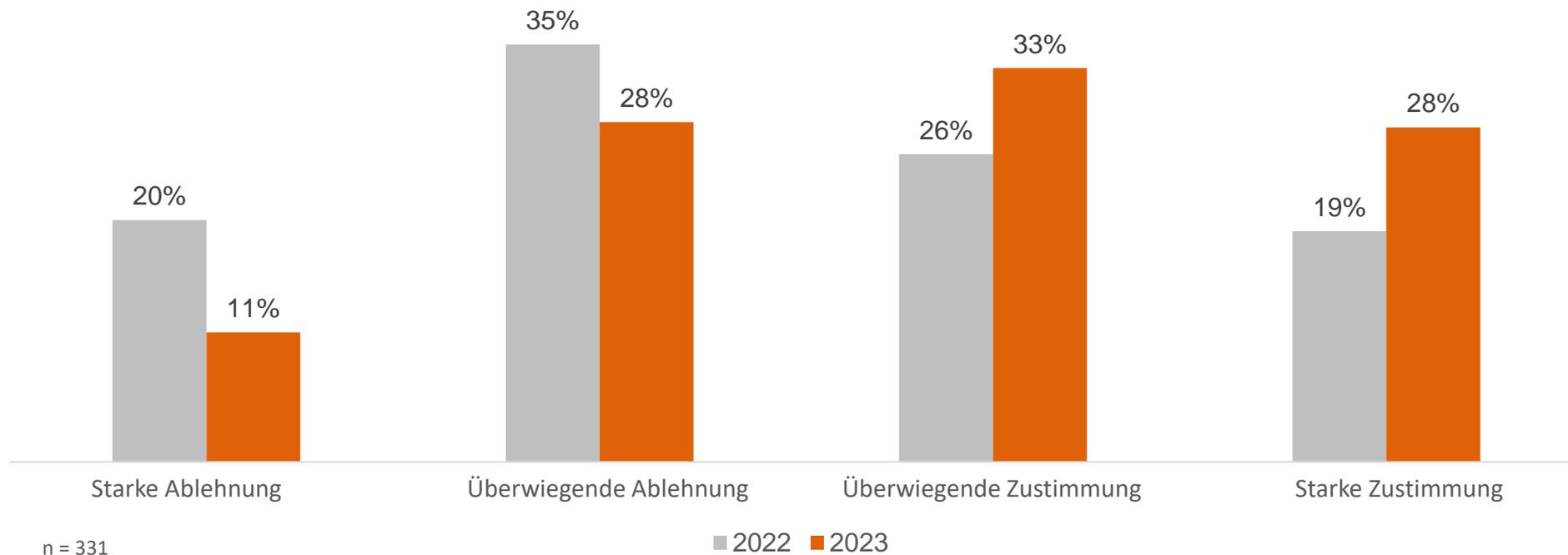
HABEN SIE BEREITS IHRE BERUFLICHE ANERKENNUNG ALS PFLEGEFACHKRAFT ABGESCHLOSSEN?

79 % der Teilnehmenden haben den Prozess der beruflichen Anerkennung abgeschlossen, 21 % haben dies noch nicht getan.



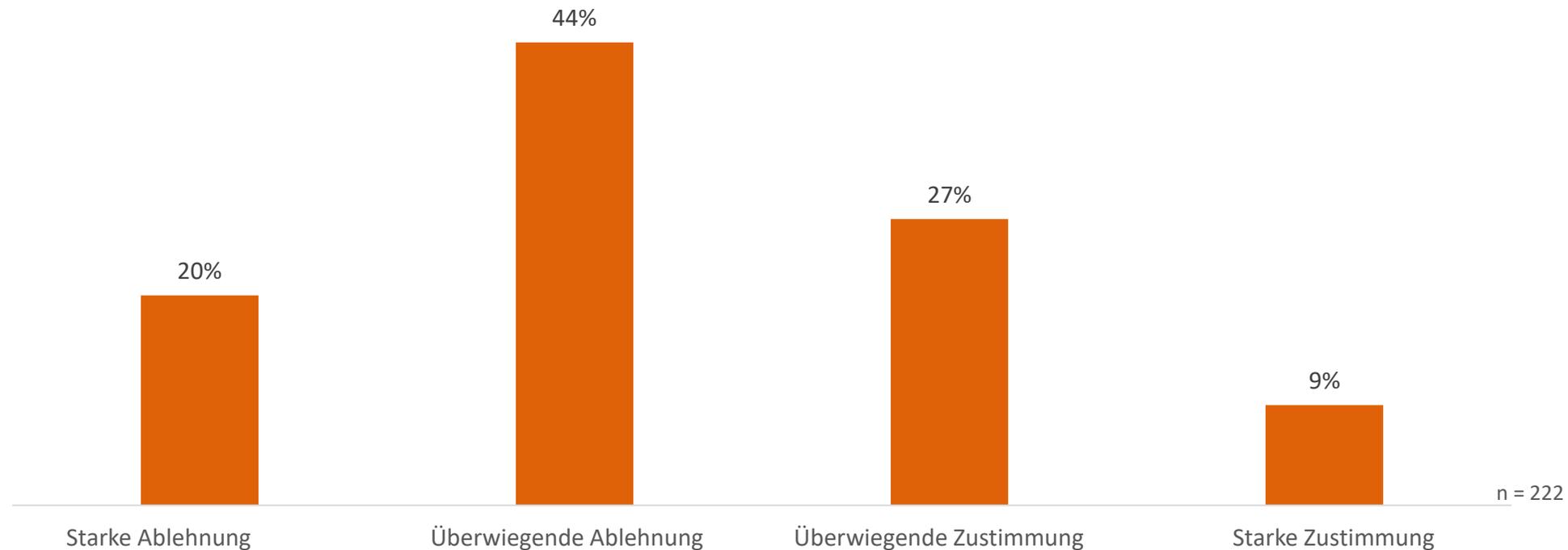
WÄHREND DES REKRUTIERUNGSPROZESSES WURDEN MIR ZUTREFFENDE INFORMATIONEN ÜBER MEINEN AKTUELLEN JOB ZUR VERFÜGUNG GESTELLT

Die Gesamtzustimmung ist im Jahr 2023 höher als im letzten Jahr, wenn es darum geht, während des Einstellungsverfahrens genaue Informationen über den aktuellen Arbeitsplatz und Arbeitgebende erhalten zu haben.



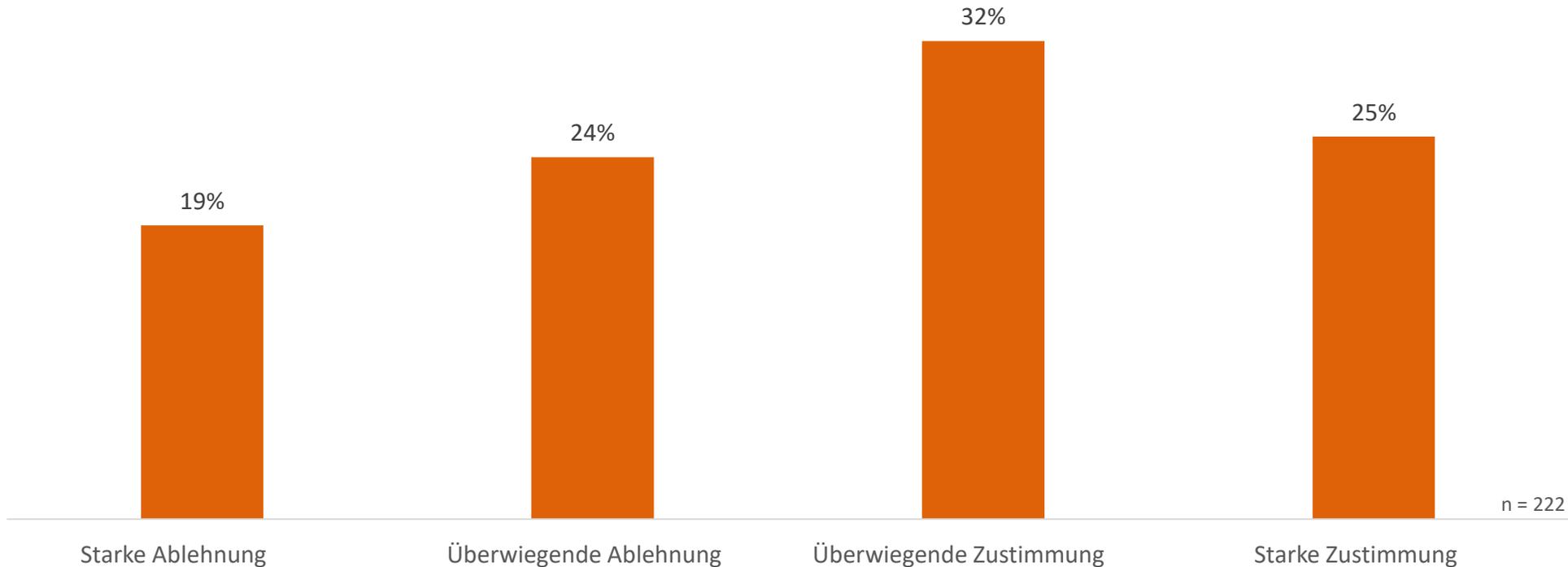
BEVOR ICH NACH DEUTSCHLAND KAM, WAR ICH IN BEZUG AUF DIE INTERKULTURELLE ZUSAMMENARBEIT MIT KOLLEG*INNEN IN DEUTSCHLAND ANGEMESSEN VORBEREITET.

64 % der Befragten stimmten nicht zu, wenn es darum ging, vor ihrer Ankunft in Deutschland angemessen auf die interkulturelle Zusammenarbeit mit etablierten Kolleginnen und Kollegen in Deutschland vorbereitet gewesen zu sein.



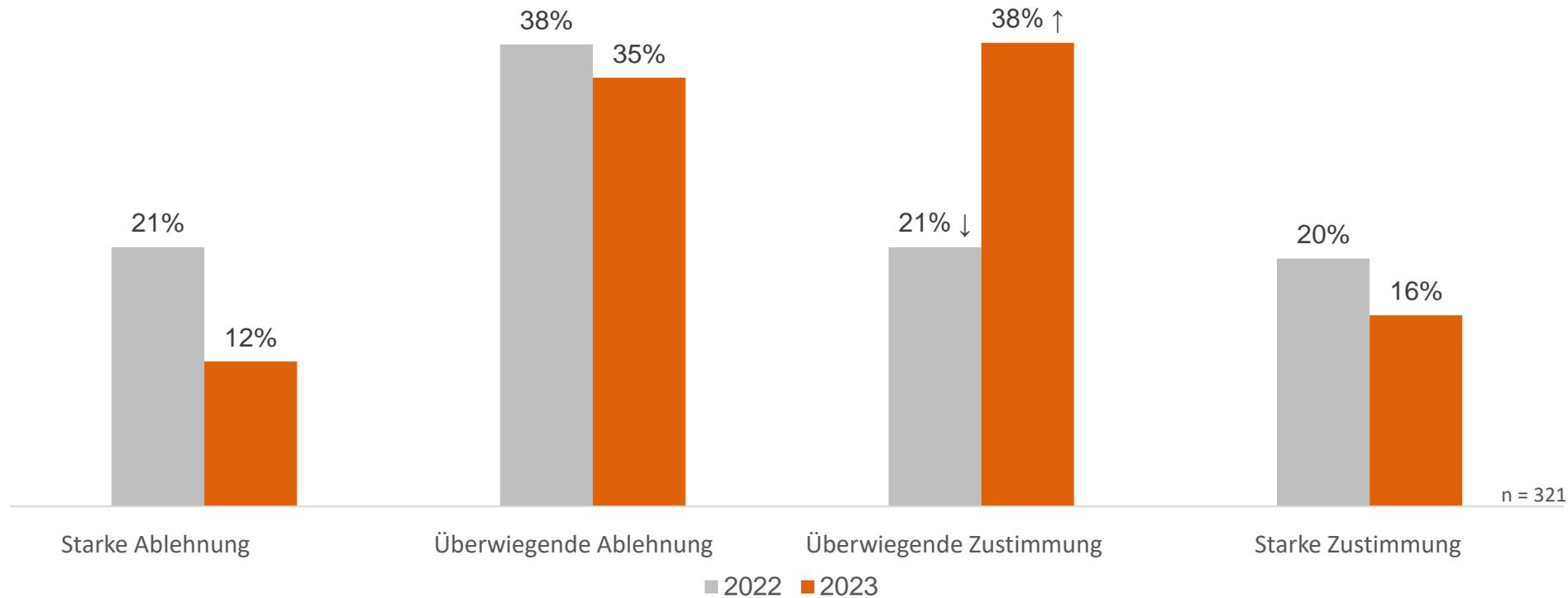
ICH WÜRDIE DIE ZUSAMMENARBEIT MIT MEINER PERSONALVERMITTLUNGSAGENTUR FREUND*INNEN UND KOLLEG*INNEN EMPFEHLEN.

25 % stimmten der Frage, ob sie Freund*innen und Kolleg*innen die Zusammenarbeit mit ihrer Personalvermittlerin bzw. ihrem Personalvermittler empfehlen würden, voll und ganz zu.



ICH FÜHLE MICH HIER WILKOMMEN.

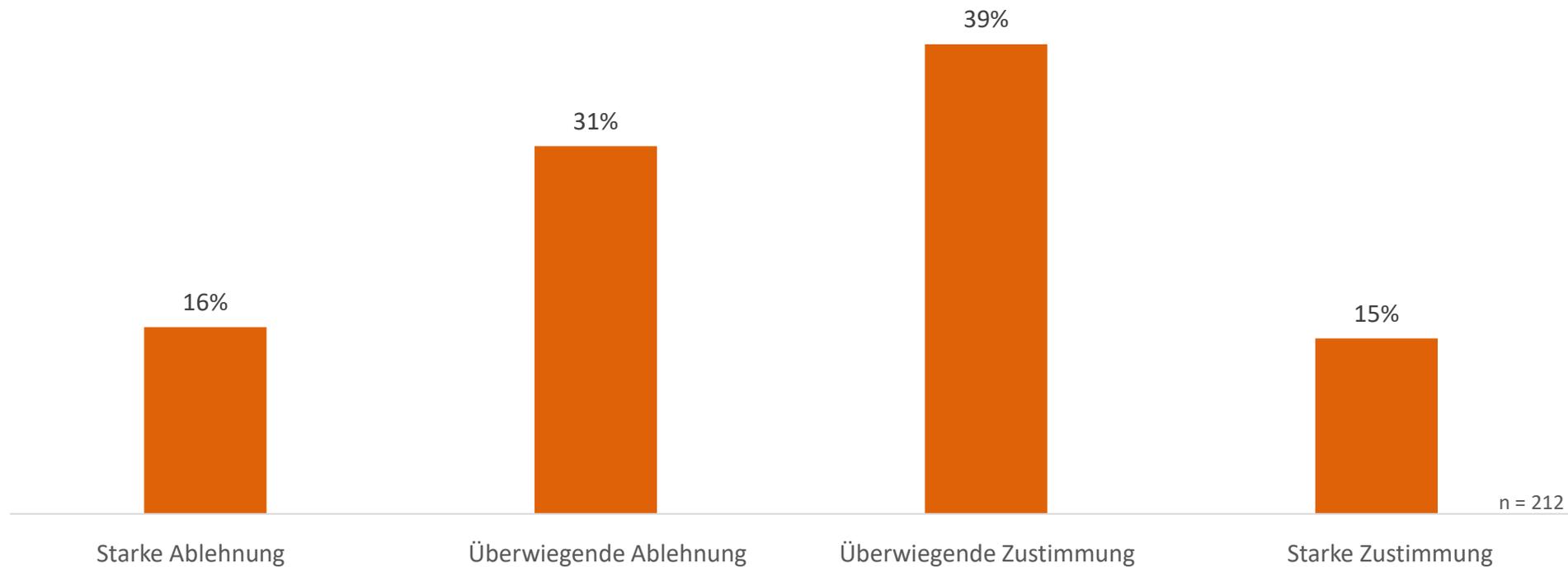
Ein signifikanter Anstieg der moderaten Zustimmung (38 % gegenüber 21 %) ist im Jahr 2023 zu beobachten, wenn die Teilnehmenden gefragt werden, ob sie sich in Deutschland willkommen fühlen.



↑ Signifikant höher als im Vorjahr bei 95%
 ↓ Signifikant niedriger als im Vorjahr bei 95%

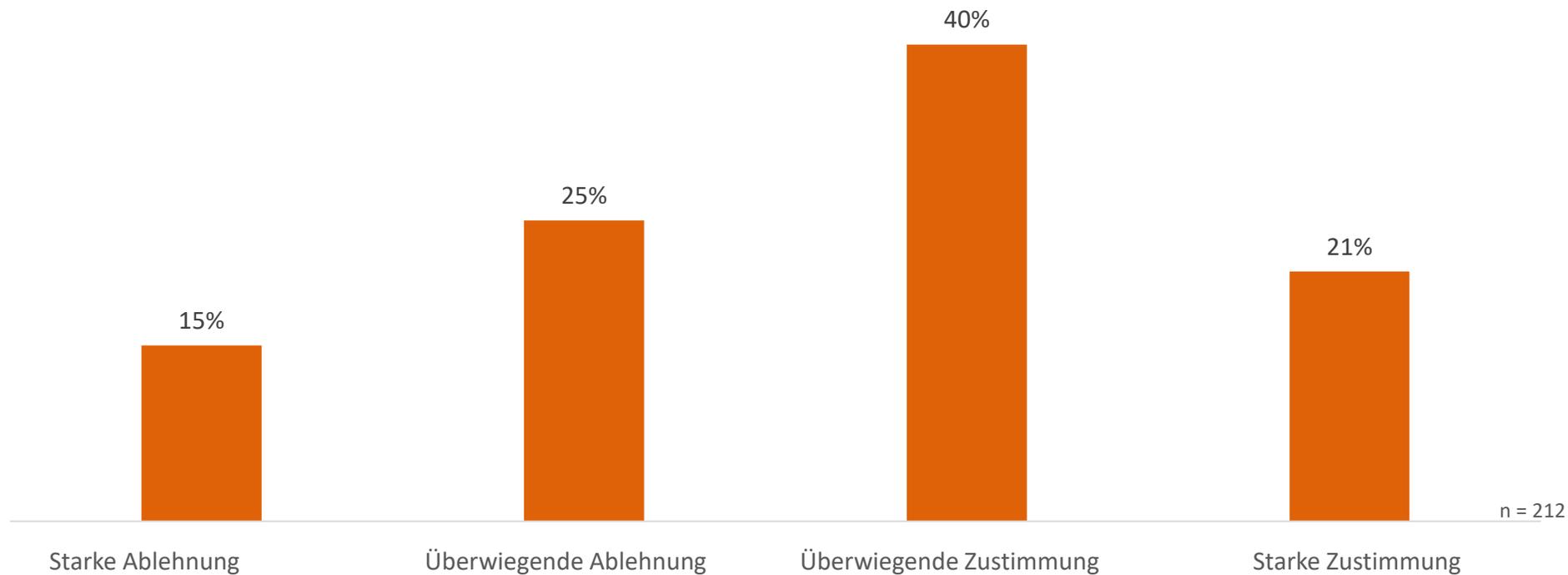
MEINE KOLLEG*INNEN HABEN EINE POSITIVE EINSTELLUNG ZUR ZUSAMMENARBEIT MIT INTERNATIONALEN KOLLEG*INNEN.

54 % antworteten mit Zustimmung auf die Frage, ob ihre Kolleginnen und Kollegen eine positive Einstellung zur Zusammenarbeit mit internationalen Kolleginnen und Kollegen haben.



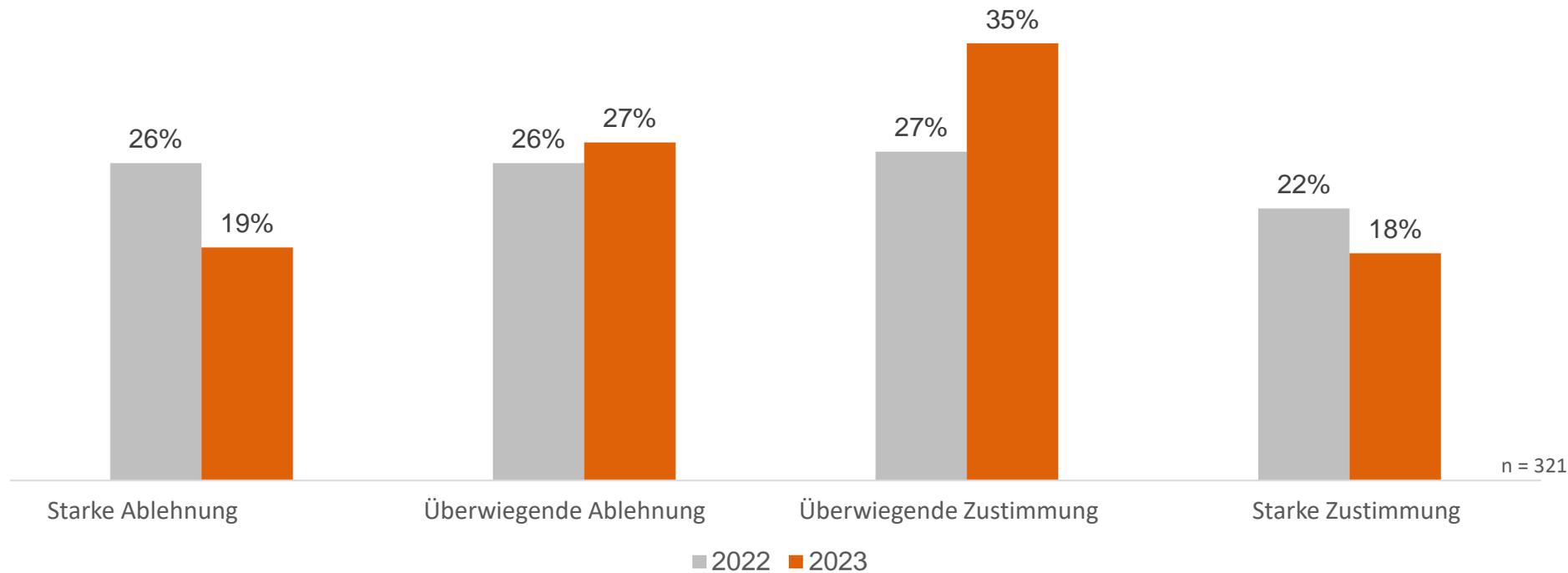
MEIN(E) VORGESETZTE(R) IST KOMPETENT IN DER FÜHRUNG MULTIKULTURELLER TEAMS.

40 % stimmten der Frage, ob ihre Vorgesetzte oder ihr Vorgesetzter in der Führung multikultureller Teams kompetent ist, überwiegend zu, 21 % sogar stark.



ICH WURDE IN MEINEM AKTUELLEN JOB ANGEMESSEN EINGEARBEITET.

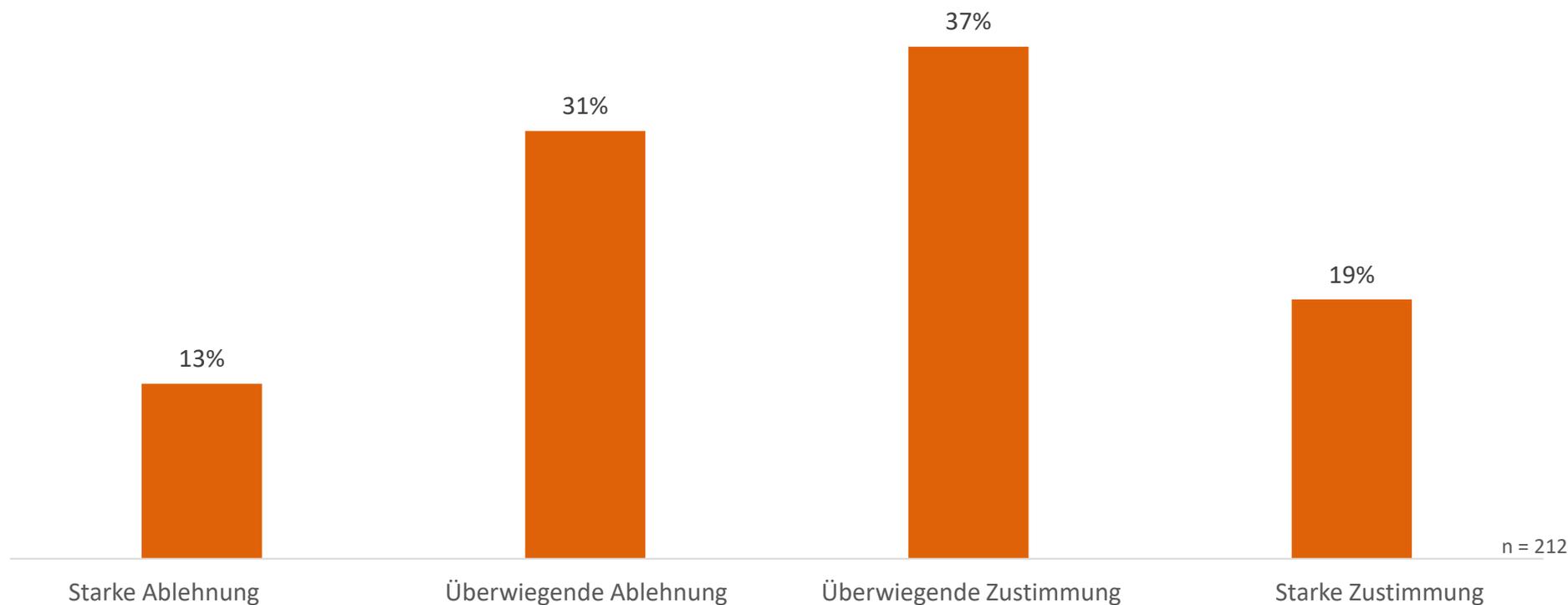
Bei der Frage nach der Einarbeitung, die sie am Arbeitsplatz erhalten haben, wird 2023 ein höherer Anteil von 35 % mäßiger Zustimmung beobachtet als 2022.



↑ Signifikant höher als im Vorjahr bei 95%
 ↓ Signifikant niedriger als im Vorjahr bei 95%

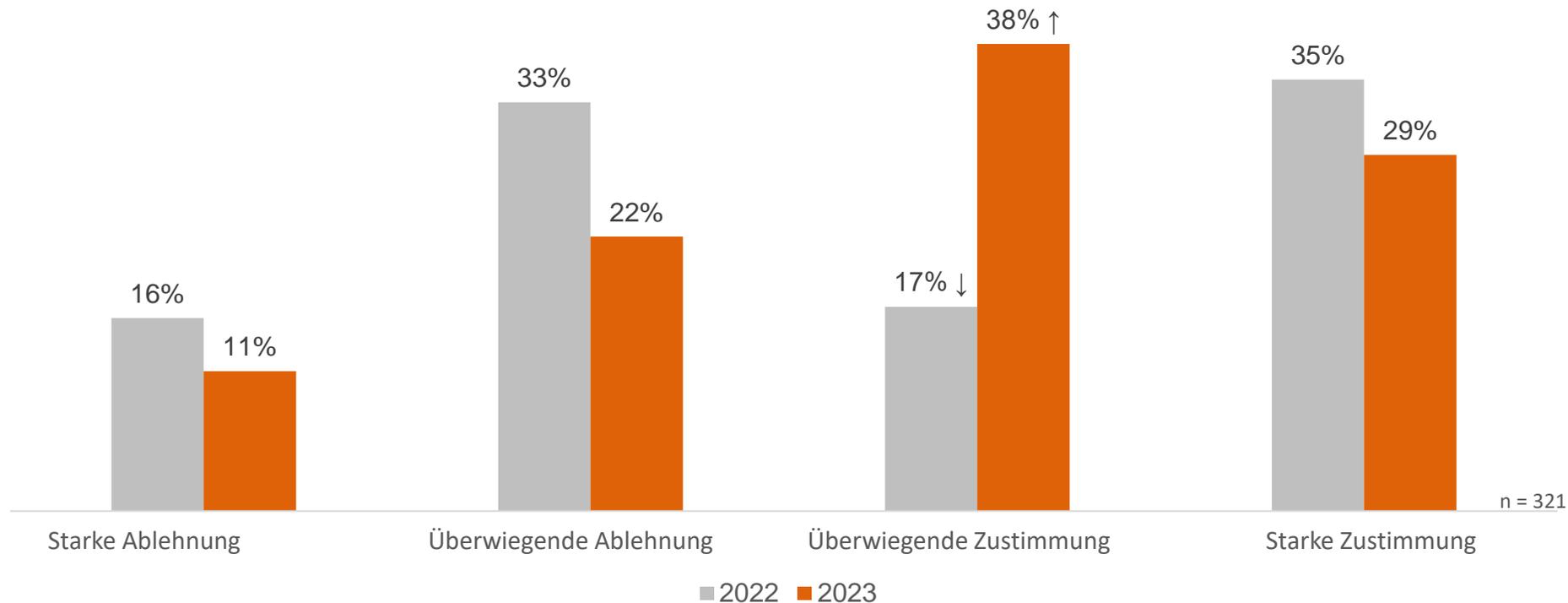
ICH FÜHLE MICH BEI DER VERBESSERUNG MEINER DEUTSCHKENNTNISSE GUT UNTERSTÜTZT.

37 % antworteten mit mäßiger Zustimmung auf die Frage, ob sie sich bei der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse ausreichend unterstützt fühlen.



ICH FÜHLE MICH VON MEINER EINRICHTUNG HINSICHTLICH DES BESTEHENS DER BERUFLICHEN ANERKENNUNG GUT UNTERSTÜTZT.

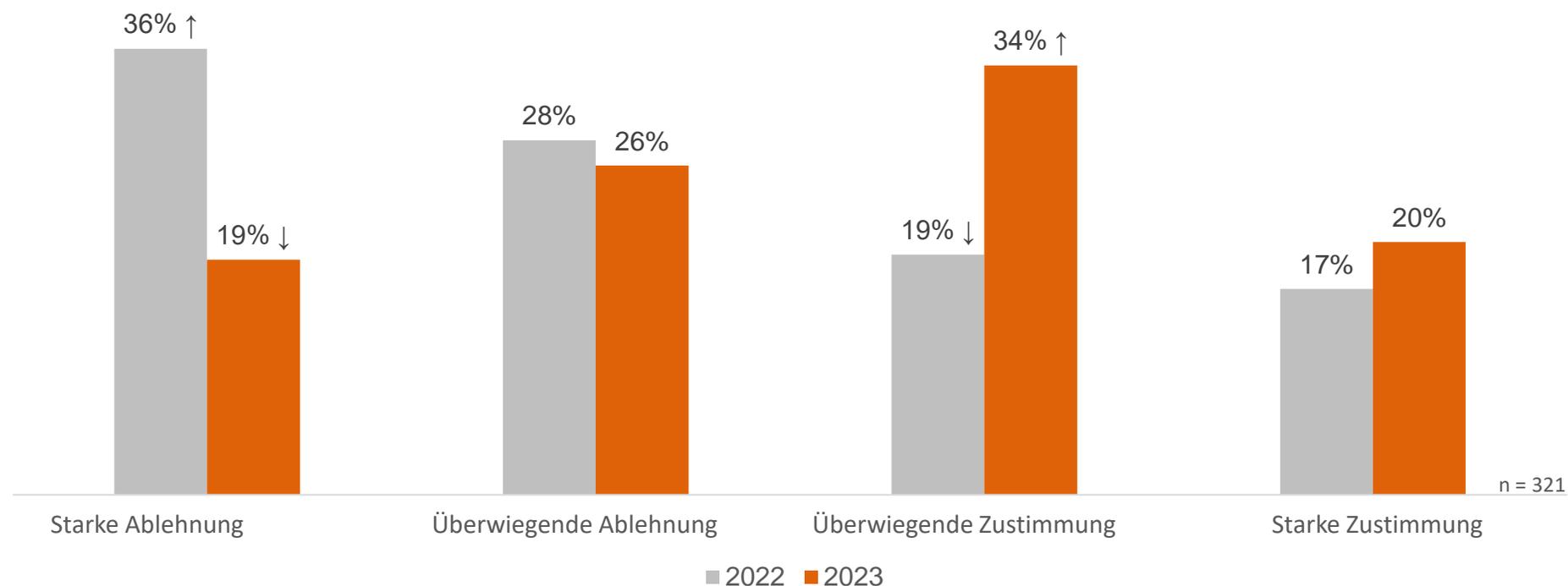
Der Frage, ob sie sich beim Bestehen des beruflichen Anerkennungsverfahrens gut unterstützt fühlen, stimmten 2023 (38 %) überwiegend zu, während 2022 nur 17 % überwiegend zugestimmt hatten.



↑ Signifikant höher als im Vorjahr bei 95%
 ↓ Signifikant niedriger als im Vorjahr bei 95%

ICH HABE DAS GEFÜHL, DASS MEINE QUALIFIKATIONEN UND BISHERIGE BERUFSERFAHRUNG IN MEINEM AKTUELLEN JOB GESCHÄTZT WERDEN.

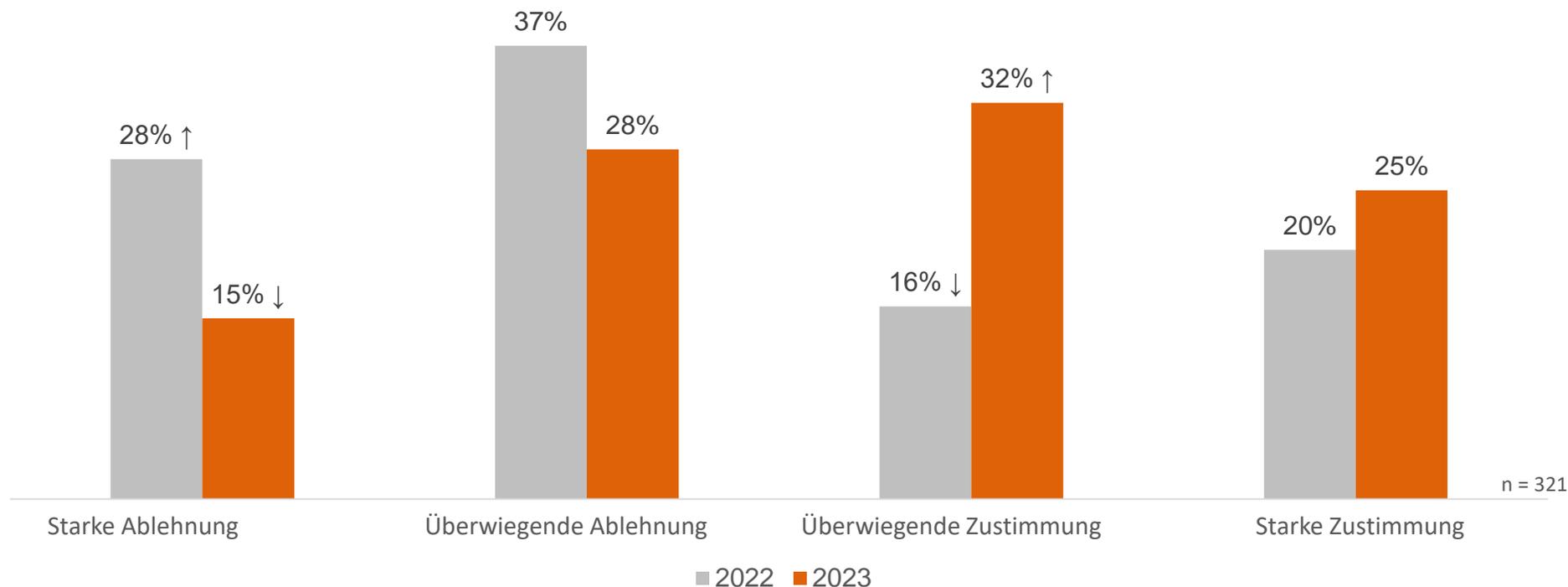
Deutlich mehr Teilnehmende stimmten 2023 der Aussage zu, dass sie das Gefühl haben, dass ihre Qualifikationen und ihre bisherige Berufserfahrung an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz geschätzt werden. Insgesamt 54%. Im letzten Jahr fühlten sich nur 36 % wertgeschätzt. Die starke Ablehnung dieser Aussage sank von 36 % im letzten Jahr auf 19% in diesem Jahr.



↑ Signifikant höher als im Vorjahr bei 95%
 ↓ Signifikant niedriger als im Vorjahr bei 95%

ES GIBT IN MEINER EINRICHTUNG JEMANDEN, DEM ICH VERTRAUE UND MIT DEM ICH ÜBER MEINE PROBLEME SPRECHEN KANN.

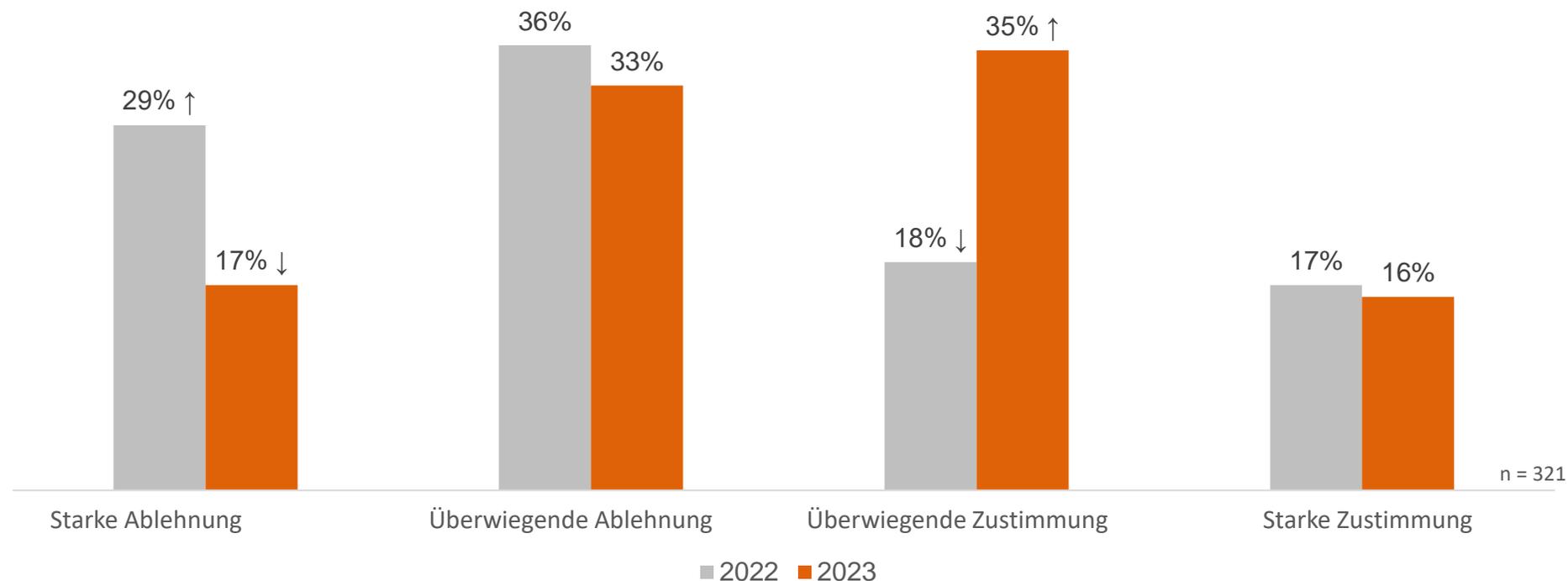
Im Jahr 2023 stimmten mehr als 57 % der Aussage, dass sie in ihrer Einrichtung jemanden haben, dem sie vertrauen, zu. Im Jahr 2022 waren dies nur 36%.



↑ Signifikant höher als im Vorjahr bei 95%
 ↓ Signifikant niedriger als im Vorjahr bei 95%

MEINE EINRICHTUNG TUT VIEL, UM DIE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMENDE ZU VERBESSERN.

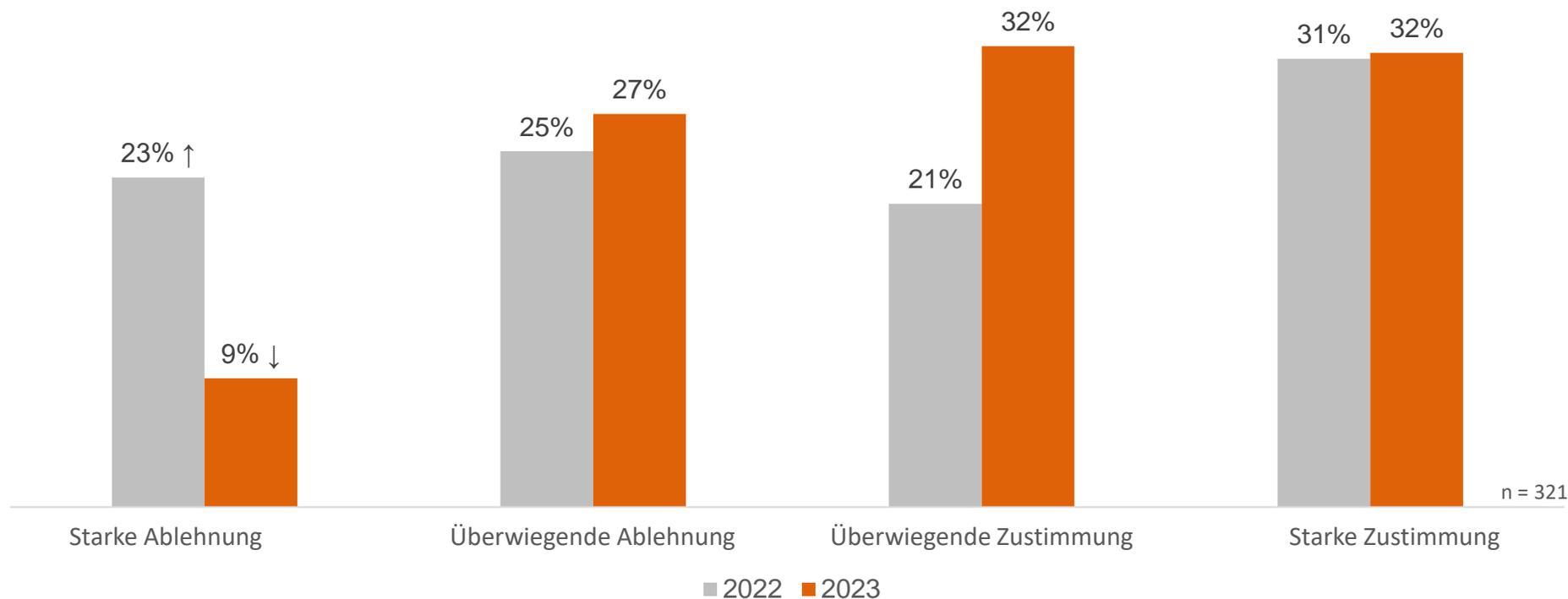
35 % der philippinischen Pflegekräfte stimmten überwiegend zu, dass ihre Einrichtung viel dafür tut, um die Arbeitsbedingungen für ausländische Mitarbeitende im Jahr 2023 zu verbessern. Im letzten Jahr waren es nur 18%.



↑ Signifikant höher als im Vorjahr bei 95%
 ↓ Signifikant niedriger als im Vorjahr bei 95%

ICH GENIEßE MEINE FREIZEIT, WENN ICH KEINEN DIENST HABE.

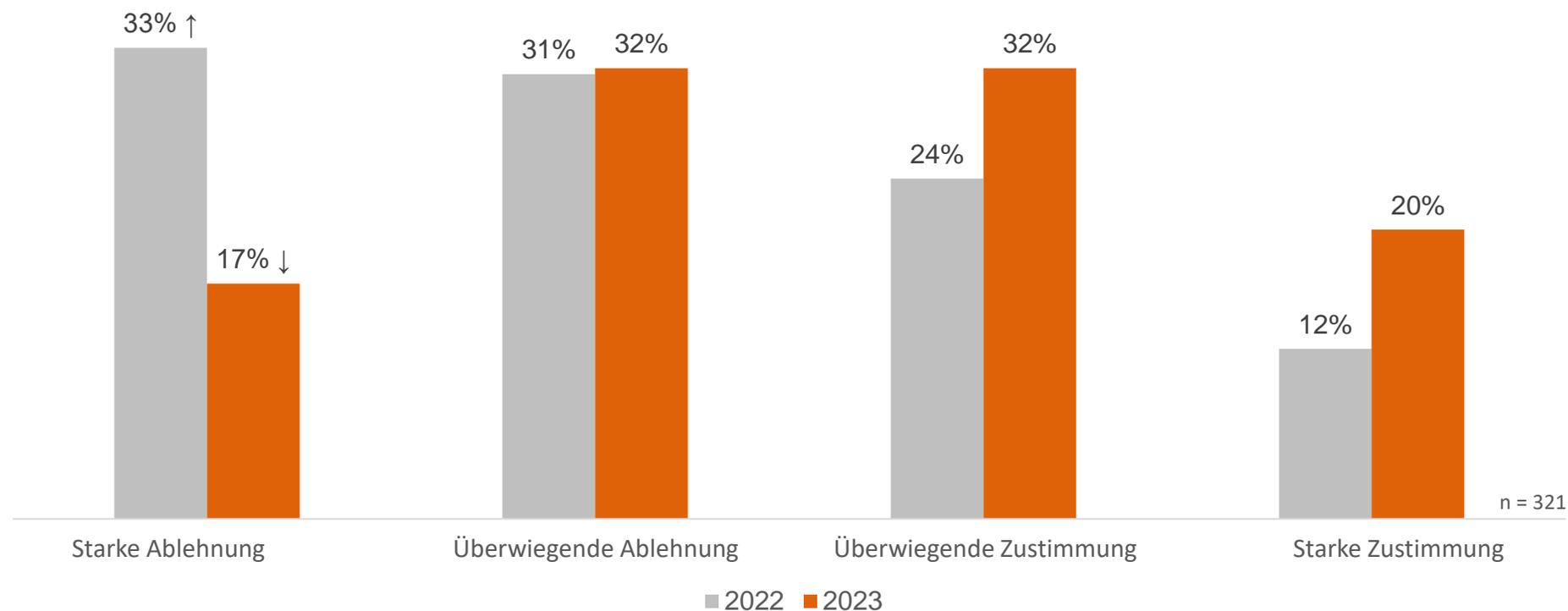
Die philippinischen Pflegekräfte genießen in 2023 ihre Freizeit mehr, wenn sie nicht im Dienst sind.



↑ Signifikant höher als im Vorjahr bei 95%
 ↓ Signifikant niedriger als im Vorjahr bei 95%

INSGESAMT KANN ICH SAGEN, ICH BIN SEHR ZUFRIEDEN MIT MEINEM JOB.

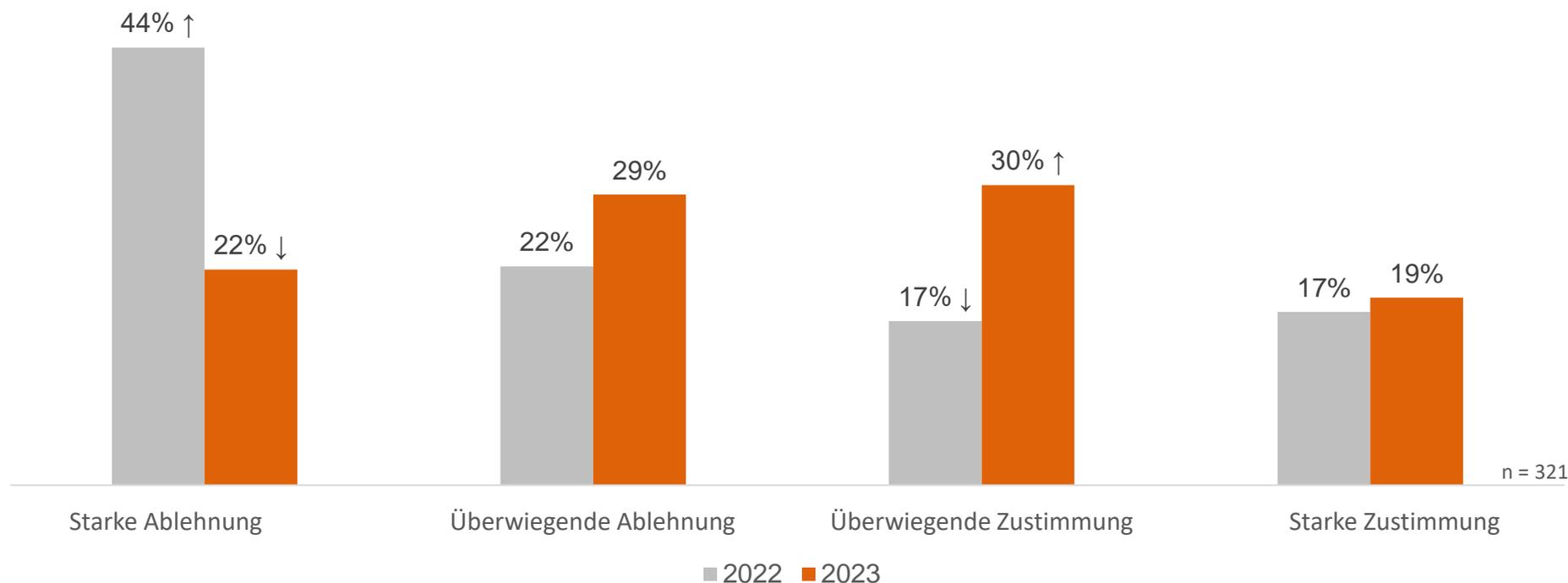
Im Jahr 2022 antworteten 33 % der philippinischen Pflegekräfte mit starker Ablehnung auf die Frage, ob sie mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Dieser Wert ist auf 17% zurückgegangen.



↑ Signifikant höher als im Vorjahr bei 95%
 ↓ Signifikant niedriger als im Vorjahr bei 95%

ICH WÜRD E DIESEN JOB DEFINITIV EINEM FAMILIENMITGLIED ODER EINEM BZW. EINER FREUND*IN IN MEINEM HEIMATLAND EMPFEHLEN.

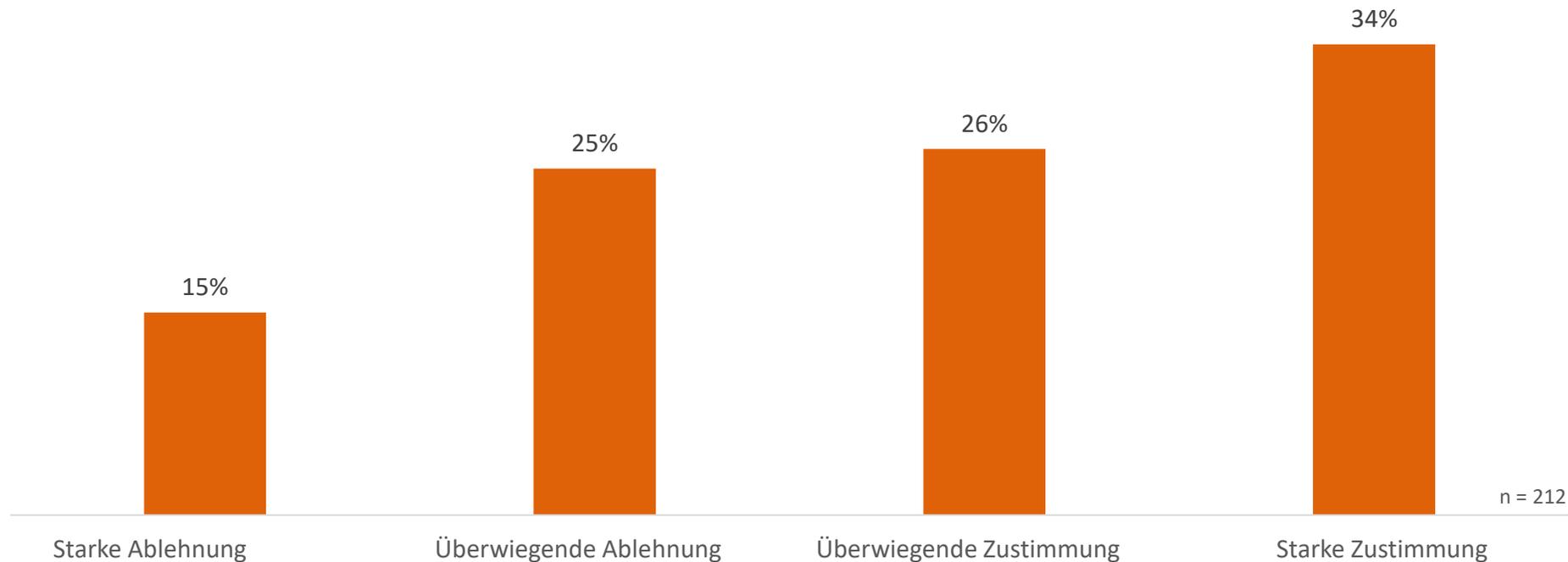
49 % der philippinischen Pflegekräfte antworteten 2023 mit Zustimmung auf die Frage, ob sie diesen Beruf ihrer Familie oder ihren Freund*innen auf den Philippinen empfehlen würden. Dies ist eine deutliche Verbesserung zu 34% aus dem Vorjahr.



↑ Signifikant höher als im Vorjahr bei 95%
 ↓ Signifikant niedriger als im Vorjahr bei 95%

ICH WÜRD E GERNE NOCH FÜR MINDESTENS FÜNF JAHRE IN DEUTSCHLAND BLEIBEN.

Insgesamt 60% stimmten der Aussage zu und würden gerne noch für mindestens fünf Jahre in Deutschland bleiben. 40 % stimmten der Aussage nicht zu.



DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE (TEIL 4)

Viele Zufriedenheitsbereiche haben sich vom letzten Jahr 2022 bis zum laufenden Jahr 2023 verbessert



Die philippinischen Pflegekräfte fühlen sich willkommener, fühlen sich bei der beruflichen Anerkennung stärker unterstützt, fühlen sich aufgrund ihrer Qualifikationen und früheren Berufserfahrung geschätzt, haben das Gefühl, dass sie in ihrer Einrichtung jemanden haben, dem sie vertrauen können und haben das Gefühl, dass die Einrichtung die Arbeitsbedingungen für internationale Mitarbeiter*innen verbessert. Das sind alle Bereiche, die im Jahr 2022 von den Befragten stark kritisiert wurden und in denen die Ablehnung viel höher war als heute. Auch wenn der NPS-Wert (Zufriedenheitswert) für philippinische Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten, insgesamt immer noch niedrig ist, hat er sich im letzten Jahr verbessert.

GLJ Interkulturelle Trainings & Beratung

Grace Lugert-Jose

Wirtschaftspsychologin / Zertifizierte Interkulturelle Trainerin & Beraterin (Gesundheitswesen)

Sachsenteer 69 | 21029 Hamburg, Deutschland

www.Gracelugert.com

GL@gracelugert.com